

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Ines Iskra

**Ambicije študentk Univerze v Ljubljani za doseganje vodilnih položajev v
gospodarstvu**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Ines Iskra

Mentorica: red. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

**Ambicije študentk Univerze v Ljubljani za doseganje vodilnih položajev v
gospodarstvu**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

ZAHVALA

Zahvalila bi se svoji družini za vso podporo, ki so mi jo izkazali skozi celotno izobraževanje, za spodbujanje k doseganju ciljev in za izrečene besede, ki so mi vlivale moč in voljo, ko sem to potrebovala.

Iskreno se zahvaljujem tudi dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela za nasvete in strokovno pomoč, ki sem jih bila deležna z njene strani.

Hvala vsem prijateljicam in prijateljem, ki so mi stali ob strani in me zasipali s spodbudnimi besedami.

Najlepše se zahvaljujem tudi Kariernim centrom Univerze v Ljubljani, vsem anketirancem in ostalim, ki so mi na kakršenkoli način pomagali pri sestavi naloge.

Ambicije študentk Univerze v Ljubljani za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu

Od rojstva naprej smo določeni s spolom in s tem so nam pripisane tudi nekatere lastnosti in vrednote. Spol je pogosto razlog za neenakopravnost, ki se kaže tudi v gospodarstvu. Ker žensk na vodilnih položajih tako v Sloveniji kot v svetu primanjkuje, sem se odločila, da raziščem, ali obstaja razlog za to tudi na individualni ravni. Osredotočila sem se na študentke in študente Univerze v Ljubljani, pri katerih sem preverjala, ali imajo ambicije za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu in ali med spoloma obstajajo razlike. Zanimalo me je, ali si predvsem ženske želijo napredovati na najvišje vodilne položaje, kot sta članica in predsednica uprave. V teoretičnem delu je na kratko prikazana problematika mladih na trgu delovne sile danes, opredeljena sta pojma kariera in načrtovanje kariere ter vplivi na načrtovanje, predstavljeno je stanje žensk na vodilnih položajih v Sloveniji in v svetu, opisane pa so tudi ambicije študentk za doseganje le-teh. Empirični del je osredotočen na analizo anketnega vprašalnika, s pomočjo katerega sem ugotovila, da študentje Univerze v Ljubljani kažejo višje ambicije za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu od študentk Univerze v Ljubljani. Na podlagi tega sem napisala priporočila za načrtovanje kariere študentk in študentov ter za spodbujanje ambicij mladih žensk.

Ključne besede: ambicije, študentke, kariera, načrtovanje kariere, vodilni položaji v gospodarstvu.

University of Ljubljana female students' ambitions to achieve leading positions in economy

Since birth we are defined by genders and are consequently attributed certain characteristics and values. Gender is often a reason for inequality, which is also shown in economy. Since there is a deficit of women in leading positions both in Slovenia and in the rest of the world, I decided to explore whether there is a reason for it on individual level as well. I focused on the students of University of Ljubljana, checking whether they had any ambitions to achieve leading positions in economy and if there were any differences between the two genders. I was mainly interested in whether the women wanted to be promoted to the highest leading positions, such as member or president of board. The theoretical part of this thesis includes a short presentation of problems young people face in the labor market nowadays, it defines the notions of career, career planning and the influences on the career planning, it presents the state of women in leading positions in Slovenia and in the world, and it also describes the ambitions of female students to achieve them. The empirical part focuses on the analysis of a questionnaire, which helped me determine that male students of University of Ljubljana show higher ambitions to achieve leading positions in economy than female students. Based on that I wrote career planning recommendations for both male and female students and for encouraging young women's ambitions.

Key words: ambitions, female students, career, career planning, leading positions in economy.

KAZALO

1 UVOD	7
2 PROBLEMI MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE DANES	8
3 KARIERA	11
3.1 OPREDELITEV POJMA KARIERA	11
3.2 NAČRTOVANJE KARIERE.....	11
3.3 KARIERA NA VODILNIH POLOŽAJIH IN SPOL.....	17
3.3.1 AMBICIJE ŠTUDENTK IN ŠTUDENTOV	18
3.3.2 ŽENSKÉ NA VODILNIH POLOŽAJIH.....	20
4 AMBICIJE IN PRIČAKOVANJA ŠTUDENTK IN ŠTUDENTOV UNIVERZE V LJUBLJANI	23
4.1 METODE DE LA IN RAZISKOVALNI NAČRT	23
4.2 PREDSTAVITEV REZULTATOV ANKETE	24
4.3 DISKUSIJA.....	54
5 KARIERNA PRIPOROČILA ZA MLADE	59
5.1 PRIPOROČILA ZA NAČRTOVANJE KARIERE ŠTUDENTK IN ŠTUDENTOV	59
5.2 PRIPOROČILA ZA SPODBUJANJE AMBICIJ MLADIH ŽENSK.....	61
6 SKLEP	63
7 LITERATURA	66
PRILOGE	71
Priloga A: Anketni vprašalnik.....	71
Priloga B: Podrobnejši rezultati ankete	76
Priloga C: Intervju s karierno svetovalko KC UL	88

KAZALO GRAFOV

Graf 4.1: Skupni odstotki po posameznih letnikih	24
Graf 4.2: Število študentk in študentov po posameznih fakultetah	25
Graf 4.3: Odstotki po spolu	26
Graf 4.4: Odstotki po spolu	27
Graf 4.5: Odstotek moških	28
Graf 4.6: Odstotek žensk.....	28
Graf 4.7: Odstotki po spolu	28
Graf 4.8: Odstotki po spolu	30
Graf 4.9: Odstotki po spolu	31
Graf 4.10: Odstotki po spolu	32
Graf 4.11: Odstotek moških	33
Graf 4.12: Odstotek žensk.....	33
Graf 4.13: Odstotki po spolu	34
Graf 4.14: Odstotki po spolu	35
Graf 4.15: Odstotki po spolu	35
Graf 4.16: Odstotki po spolu	36
Graf 4.17: Povprečje po spolu	39
Graf 4.18: Povprečje po spolu	40
Graf 4.19: Odstotki po spolu	42
Graf 4.20: Odstotki po spolu	43
Graf 4.21: Skupni odstotki	46
Graf 4.22: Povprečje po spolu	47
Graf 4.23: Povprečje po spolu	48
Graf 4.24: Povprečje po spolu	50
Graf 4.25: Odstotki po spolu	51
Graf 4.26: Odstotki po spolu	52

1 UVOD

»Ambicija je prvi korak k uspehu. Naslednji korak je akcija.« (Neznani avtor)

Že ob rojstvu smo določeni s spolom in v vsaki kulturi so nam s tem pripisane tudi neke lastnosti in vzroci obnašanja, ki bi jim morali, kot pripadnik in pripadnica svojega spola, slediti. Tudi pri poklicu in karieri se temu ne moremo izogniti, saj smo na tem področju še vedno zelo tradicionalni, kar se kaže v tem, da ženske v Sloveniji še vedno pogosto ne zasedajo vodilnih položajev v gospodarstvu. Pomembno je, da se zavedamo, da je to problem in ga kot takega dojemamo, analiziramo in rešujemo. To lahko storimo na nacionalni, organizacijski in individualni ravni. Prva, nacionalna raven, se osredotoča na ukrepe države, ki bi pripomogli k večjemu deležu žensk na vodilnih položajih. To lahko država stori na različne načine, med katerimi je tudi uvedba spolnih kvot, kar je v Sloveniji še vedno burna tema in predmet diskusij. Organizacije lahko za enakopravno zastopanost spolov na vodilnih položajih poskrbijo s tem, da spremenijo svojo politiko delovanja in pri prepoznavanju perspektivnih kadrov ter načrtovanju nasledstev poskrbijo, da sta z enakimi merili obravnavana oba spola. Že pri sami selekciji in zaposlovanju morajo upoštevati načelo nediskriminatornosti in enakosti. V enaki, če ne celo večji meri kot obe opisani ravni, pa je pomembna individualna raven, saj je to osnova za uspešen »boj« proti spolni segregaciji na vodilnih položajih. Ženske morajo imeti želje in ambicije po doseganju vodilnih položajev, jim slediti in jih navsezadnje tudi uresničiti. Če tega nimajo, ostali ukrepi niso potrebni in so brez pomena. V tem primeru je potrebno ugotoviti, kaj bi jih spodbudilo k načrtovanju in kasnejšem napredovanju na vodilne položaje.

Primarni cilj in namen mojega diplomskega dela je ugotoviti, ali imajo študentke ambicije za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu. Izhajam iz hipoteze, da so moški v današnji družbi ambicioznejši od žensk in da imajo bolj opredeljene cilje, ki jih želijo doseči. Predmet mojega diplomskega dela je ravno razlika med spoloma – zanima me, kako kariero načrtujejo mladi moški in ženske ter kakšne so ambicije študentk in študentov Univerze v Ljubljani za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu. Glede na to, da predpostavljam, da študentke nimajo visokih ambicij za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu, me bo zanimalo tudi, kateri so vzroki za nizke ambicije. Na osnovi rezultatov bom poskušala oblikovati predloge, kako bi mlade ženske lahko spodbudili k načrtovanju kariere v poslovnem svetu.

Raziskovalna vprašanja, ki me bodo vodila skozi diplomsko nalogo in na katera bi rada našla odgovore, so:

- 1. Ali imajo študentke in študentje Univerze v Ljubljani ambicije za napredovanje na vodilne položaje v gospodarstvu?*
- 2. Ali obstajajo glede tega razlike med spoloma?*
- 3. Če razlike po spolu obstajajo, kateri so razlogi za to?*

Za iskanje odgovorov na navedena vprašanja bom diplomsko nalogo razdelila na dva dela – teoretičnega in empiričnega. V prvem, teoretičnem delu, bom uporabila metodo analize sekundarnih virov, iz katere bom videla, koliko raziskav je bilo opravljenih na to temo, kaj so znanstveniki že ugotovili in v kolikšni meri raziskujejo ta problem. Na kratko bom opisala probleme, s katerimi se mladi na trgu delovne sile srečujejo danes, opredelila bom kariero in njeno načrtovanje ter vplive na to, opisala bom ambicije študentk za doseganje vodilnih položajev in predstavila aktualne podatke o zastopanosti žensk na vodilnih položajih v Sloveniji in v svetu. Empirični del pa bo osredotočen na analizo ankete, izvedene na vzorcu študentk in študentov Univerze v Ljubljani ter predstavitvi rezultatov, ki mi bodo pomagali pri razumevanju razmišljanja le-teh in oblikovanju predlogov ter priporočil za boljši pristop k reševanju problema. Pridobljeni podatki in priporočila bodo v pomoč tudi pri projektu »EQPOWEREC«¹.

2 PROBLEMI MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE DANES

Organizacije različno določajo meje »mladosti«. Združeni narodi na primer v skupino mladih štejejo osebe, stare med 15 in 24 let, Urad RS za mladino in Zavod RS za zaposlovanje pa upošteva osebe, ki so stare od 15 do 29 let (Jablanović 2014). Sama se osredotočam predvsem na študente, torej osebe, stare od 19 let naprej.

Slovenija se glede na število študentov oziroma vključenih v terciarno izobraževanje uvršča med vodilne države v Evropski uniji. Kljub temu, da spremljamo upad števila vpisanih v višješolsko in visokošolsko izobraževanje, pa podatki kažejo, da študira skoraj polovica prebivalstva, starega med 19 in 24 let (Kozmelj 2015a). V študijskem letu 2014/2015 je v terciarno izobraževanje vpisanih 83.699 študentov, od tega 48.245 (57,64 %) žensk in 35.454

¹ Projekt, ki je namenjen doseganju enakopravnosti spolov pri odločanju v Sloveniji je financiran s strani Norveškega finančnega sklada. Poleg raziskovalnega dela združuje tudi prenašanje najboljših praks in znanja ter oblikovanje rešitev za spodbujanje k enakosti spolov v gospodarstvu v Sloveniji (Kogej 2015).

(42,36 %) moških. Študira torej 15,28 % več žensk kot moških (Statistični urad RS 2015a). Število vpisanih v visokošolske dodiplomske in podiplomske študijske programe na univerzah in samostojnih visokošolskih zavodih v tekočem študijskem letu znaša 72.214 študentov in študentk (Kozmelj 2015b). Ker me zanima predvsem Univerza v Ljubljani, bi poudarila, da je v skupnem seštevku v terciarno izobraževanje na UL v študijskem letu 2014/2015 vključenih 42.922 študentov in študentk. Omenila bi še, da je bilo na vseh treh stopnjah v prejšnjem letu skupno 9.878 diplomatov in diplomantk (Univerza v Ljubljani 2015).

Mladi spadajo v kategorijo težje zaposljivih oseb. Prehod s področja izobraževanja v področje dela je eden najzahtevnejših in ključnih prehodov v življenju. Nekateri se že med študijem srečajo in spoznajo z delovnim procesom, saj opravljajo različna študentska ali prostovoljna dela in podobno. Glavna prednost mladih, ki vstopajo na trg delovne sile, je najnovejše znanje, saj pridejo direktno iz izobraževalnega sistema. Na drugi strani pa jih delodajalci dojemajo kot delovno silo, ki ji primanjkuje delovnih izkušenj in usposobljenosti. Zaradi povečanega pomena izobrazbe na trgu dela, so se med mladimi začele dvigovati tudi stopnje izobrazbenih aspiracij. Eden izmed možnih razlogov za to je posledica spoznanja, da bodo z boljšo izobrazbo pridobili tudi boljši poklicni oziroma profesionalni položaj, mobilnost in višje dohodke. Drugi razlogi so še neugodne gospodarske razmere, pomanjkanje razpoložljivih zaposlitev, širjenje izobraževalnih sistemov in to, da večina ostaja v izobraževanju ob delni ali polni pomoči svojih družin (Trbanc in Verša 2002, 338–345).

Rae in Woodier-Harris (2013, 931–932) trdita, da je v Veliki Britaniji zelo velik delež diplomiranih ljudi, ki so podzaposleni in delajo v kakršnikoli službah samo zato, da imajo delo. To se kaže preko dela s skrajšanim delovnim časom, volonterskih ali nizko plačanih pripravništev in projektov z namenom, da pridobijo izkušnje in vrednost na trgu dela. Poročilo, ki so ga delali v povezavi z mladimi (16-24 let stari), je pokazalo, da so se ovire pri vstopu na trg dela, kljub velikemu številu delovnih mest, povečale med leti 2008 in 2013.

Avtorja sta osredotočena na Veliko Britanijo, vendar podobno stanje velja tudi v Sloveniji, saj se še nezaposleni mladi srečujejo s težavami pri iskanju zaposlitve, tisti, ki že imajo službo, pa z visoko delovno obremenitvijo ter problemi, povezanimi s potencialnim ali dejanskim starševstvom. V primerjavi z devetdesetimi leti so trenutne spremembe na delovnem in zaposlitvenem področju manj v prid visoki kakovosti delovnega življenja ter lažjemu usklajevanju dela in zasebnega življenja. Predvsem za mlajše generacije to pomeni več negotovih delovnih razmerij in težjih oblik dela. Večina organizacij se poslužuje »družini

neprijaznih« oblik zaposlitve oziroma dela. Sem spadajo delo med vikendom, nadurno delo, delo v izmenah, občasno delo in pogodbe za določen čas. To je potrdila tudi razsikava iz leta 2005, ki je pokazala, da mlajši kot so bili anketiranci, višji je bil odstotek tistih s pogodbo za določen čas. Skoraj polovica mlajših od 25 let je imela takšno vrsto pogodbe, večino od teh predstavljajo ženske (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2006, 151–163). Po podatkih OECD je v letih 2011 in 2012 več kot 70 % mladih delalo preko pogodbe za določen čas. Slovenija se s tem, izmed 32 držav, uvršča na zadnje mesto z najvišjim odstotkom (OECD 2015). V prej omenjeni raziskavi so tisti, ki so bili zaposleni za nedoločen čas, večinoma že imeli otroke, medtem ko večina tistih, ki so delali za določen čas, ni imela otrok. V Sloveniji poznamo tudi nekaj fleksibilnih oblik zaposlitve, ki imajo lahko bolj negativen vpliv kot pa pozitivnega, manjka nam pa takšnih, ki bi bile pozitivne za zaposlene. Slednje so občasno delo, izmenično delo, fleksibilen delovni čas in delo od doma. Mladi kot spodbude in pogoje za to, da bi se lažje odločali za ustvarjanje družine, navajajo pogodbo za nedoločen čas, rešeno stanovanjsko problematiko in solidne finance (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2006, 151–163).

Gerson (2009, 736–750) je skupaj s svojimi asistenti v ZDA intervjuvala 120 naključno izbranih ljudi, starih med 18 in 32 let in ugotovila, da so si mlade ženske in moški podobni, kar se tiče aspiracij na delovnem in zasebnem področju. Oboji upajo, da bodo lahko uskladili družino in službo ter si uspešno prizadevali za skrb in avtonomijo v svojih odnosih. So pa negotovi in zaskrbljeni, da bodo ovire zavirale pot k povezovanju dela in družine v enakopravnem odnosu. Ženske si želijo biti bolj samozadostne in odvisne same od sebe, saj se jim zdi nepremišljeno, da bi bile odvisne od moža.

Tudi Evropska unija prepoznava mlade kot težje zaposeljive osebe in jih poskuša z ukrepi spodbujati ter jim pomagati pri iskanju svoje prve zaposlitve. V ta namen je sestavila program »Europa 2020«, ki se v povezavi z zaposlitvijo mladih osredotoča predvsem na izboljšanje priložnosti glede pridobivanja izkušenj v drugih državah, spodbuja olajšanje prehoda iz izobraževanja v zaposlitev, ustvarjanje novih delovnih mest, obnavljanje delovne zakonodaje EU in ostalo (European Commission). V Sloveniji je takšen program Jamstvo za mlade (Vlada Republike Slovenije).

3 KARIERA

3.1 OPREDELITEV POJMA KARIERA

V tradicionalnem pojmovanju kariere je ta definirana kot skladen vzorec in vrsta pomembnih mejnikov v delovnem ciklu zaposlenih, ki zasedajo vodilne položaje, ali verjamejo, da imajo potencial, da bi lahko bili na takšnih položajih. Karierni razvoj je za takšne zaposlene ključnega pomena. Kariera je vzorec neprekinjenega razvojnega procesa, s katerim posameznik preko interaktivnega in soodvisnega odnosa z organizacijskim okoljem, izkušnjami in smiselnim zaporedjem kritičnih dogodkov, aktivnosti in situacij, skozi katere so pridobljene kompetence, ustvarjen pomen in predvidevanja za prihodnost. Postopno odvijanje kariere vsebuje spremembe, ki so vidne drugim (objektivna kariera) in spremembe v posameznikovem dojetanju svojih aktivnosti in identitete (subjektivna kariera). Oba vidika sta neločljiva (Larsen in Funck Ellehave 2000, 90–104).

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika je definicija kariere napisana zelo splošno, karierist in karierizem pa sta označena kot slabšalnici, torej nekaj slabega (Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU 2015).

3.2 NAČRTOVANJE KARIERE

Karierna pot ni samoumevna in določena, ampak jo mora vsak posameznik načrtovati glede na svoje kompetence, veščine, znanje, želje, tip osebnosti, lastnosti in ostalo. Zelo pomembno je, da se čim prej spoznamo in ugotovimo, kaj bi radi počeli, oziroma kaj si želimo in z načrtovanjem kariere ter določanjem ciljev začnemo zgodaj, najboljšo že v času študija.

Načrtovanje kariere se začne z izbiro poklica oziroma fakultete. Na to vpliva več dejavnikov. Današnji mladi imajo drugačne vrednote, kot so jih imeli predhodniki. Raziskava, ki je bila opravljena v štirih Evropskih državah, je pokazala, da si mladi (na Zahodu) v svoji bodoči službi želijo predvsem možnost usklajevanja delovnega in zasebnega življenja. Pomembno se jim zdi usklajevanje med tema dvema sferama življenja, ne želijo pa si, da bi prevladovalo samo eno področje (Beauregard 2007, 102–103).

Med drugim na izbiro poklica vpliva tudi to, iz kakšne družine izhaja posameznik in kakšen poklic imajo njegovi starši. V ZDA je veliko družin, kjer so matere gospodinje in nimajo službe, dela pa samo oče, zato je večja možnost, da bo nekdo, ki izhaja iz t.i. tradicionalne družine, tudi sam imel takšno družino (Beauregard 2007, 102–105). Pri izbiri poklica se mladi

večkrat posvetujejo s starši in ostalimi. Na potek kariere mlajših žensk, ki to počnejo pogosteje v primerjavi z moškimi, vplivajo mnenja drugih, kljub temu, da si že zgodaj, v adolescenci, naredijo načrte in odločitve glede kariere, družine in zakona. Starši oziroma družina naj bi bili tudi prvi dejavnik, ki vpliva na posameznikove karierni načrte oziroma celo najpomembnejši dejavnik pri kariernih aspiracijah. Skozi interakcijo adolescent s starši ustvari nek skupen pogled na kariero, načrte in cilje. Z raziskavo, ki so jo opravili med 327 ženskami, starimi med 18 in 24 let, ki so obiskovale javno univerzo v ZDA, so ugotovili, da imajo v splošnem mlade ženske pogoste karierni diskusije s starši (to lažje počnejo z materami), so emocionalno povezane z njimi in lahko izrazijo nestrinjanje z njimi. Prav tako lahko ločijo svoje občutke od občutkov staršev. Ugotovili so, da ko se počutijo povezane s svojimi starši, se ob njihovem morebitnem nestrinjanju glede kariernih odločitev, raje malce prilagodijo njihovim željam in pogledom. Na splošno ženske kažejo več variabilnosti/spremenljivosti pri karierni usmerjenosti in so si med seboj glede odločitev zelo različne. Nasprotno pa so moški bolj homogeno karierno usmerjeni (Li in Kerpelman 2007, 105–115).

Dejavnik vpliva na izbiro poklica so tudi pričakovanja glede službe in družine. Za mlade ženske je značilno, da pri odločanju pomislijo tudi na družinske odgovornosti, ki jih bodo imele v prihodnosti. To jih lahko ovira, da ne sledijo svojim željam (Beauregard 2007, 103–105).

V Izraelu, Veliki Britaniji, Turčiji, Cipru in Madžarski so opravili anketo med skupno 552 študenti in študentkami MBA². Raziskovali so, katere dejavnike anketiranci štejejo kot pomemben vpliv na njihovo izbiro kariere. Na voljo so imeli naštetih 14 dejavnikov, ki so jih morali oceniti. To so bili: njihove veščine in sposobnosti, izobraževanje in usposabljanje, možnosti napredovanja, prepričanje, da imajo prosto izbiro pri kariernih odločitvah, njihova naklonjenost do kariere, finančne nagrade v karieri, možnosti usposabljanja v karieri, finančni in ekonomski pogoji, znanje o trgu dela, kvaliteta življenja v povezavi s kariero, zgodbe o uspehu, priložnost, sreča ali okoliščine, lahek dostop do kariere in pomanjkanje drugih kariernih možnosti. Rezultati so pokazali velike razlike med državami in med spoloma. Ženske so v primerjavi z moškimi veliko večji pomen dajale petim dejavnikom: možnosti usposabljanja in izobraževanja v karieri, svojim veščinam in sposobnostim, izobraževanju in

² MBA angleško pomeni Master of Business Administration in označuje podiplomski študij, ki je ekonomsko usmerjen, saj vključuje širok razpon poslovnih področij, kot so trženje, računovodstvo in menedžment (Study.com. 2015).

usposabljanju, vplivu priložnosti, sreče ali okoliščin in pomanjkanju drugih kariernih možnosti. Moški niso nobenega dejavnika ocenili višje kot ženske. Možna razlaga za takšne podatke je, da ženske bolj verjamejo v izobrazbo kot pot do menedžerskih služb, hkrati pa verjamejo v srečo, saj se zavedajo, da imajo realno manj kariernih možnosti v primerjavi z moškimi. V splošnem pa so v vseh državah kot najpomembnejši dejavnik ocenili veščine, kompetence in sposobnosti, najmanj pomemben vpliv pa je pomanjkanje drugih kariernih možnosti. Pri vprašanju kdo je najbolj vplival na njihovo karierno izbiro, je bil v vseh državah kot najbolj vplivna oseba ocenjen oče. Spolne razlike so se pokazale tudi pri tem, da si večji odstotek žensk želi postati menedžerka, večji odstotek moških pa biti podjetnik ali imeti svoje podjetje. Avtorja sta poudarila, da se je skozi analizo pokazalo, da so kulturne/državne razlike večje kot pa razlike med spoloma (Malach-Pines in Kaspi-Baruch 2007, 51–71).

Veliko avtorjev se strinja, da na karierno usmerjenost in načrtovanje kariere močno vpliva tudi osebnost. V skladu s tem je posamezniku potrebno karierno svetovati glede na njegovo osebnost in osebnostne značilnosti. Delodajalci se pri selekciji kandidatov pogosto odločajo za reševanje osebnostnega testa, preko katerega pri posamezniku preučujejo povezavo med njegovo osebnostjo in delovno uspešnostjo. Glede na te podatke vidijo, ali je nekdo ustrezen in primeren kandidat za določeno delovno mesto (Gunkel in drugi 2010, 503–504).

Model petih dimenzij osebnosti, poimenovan tudi kot »pet velikih«, predpostavlja da so osebnostne lastnosti paleta kariernih prepričanj in spremenljivk uspešnosti, ne glede na poklic in nacionalnost (Gunkel in drugi 2010, 504). Faktorji tega modela so:

- **Ekstravertnost:** je pokazatelj uspešnih prodajnikov in menedžerjev (Gunkel in drugi 2010, 504). Zelo je povezana z vodenjem, saj ekstravertni ljudje vedno znova stremijo k spremembam in novim aktivnostim, ker se v nasprotju z introvertiranimi hitro naveličajo zadev in aktivnosti. Pomembno je tudi to, da za njih velja, da so bolj dejavni in nestalni. Želijo si čim več dodatnih dražljajev, radi opravljajo več dejavnosti hkrati, se lotijo novih dejavnosti in opuščajo vse, kar jih dolgočasi. Introvertirani pa se temu izogibajo. Med drugimi so torej ključne značilnosti ekstravertiranih ljudi tudi aktivnost, samozavest in samopotrjevanje oziroma vodenje (Musek 2010, 105–119).
- **Prijetnost:** to dimenzijo povezujemo z obnašanjem v odnosih do drugih in doživljanjem drugih (Musek 2010, 127–132). Močno je povezana z zmožnostjo dela v

timu (Gunkel in drugi 2010, 504). Ljudje, ki imajo visoko stopnjo prijetnosti, dobro sodelujejo, so vzajemno naravnani do drugih in se prilagajo (Musek 2010, 127–132).

- **Vestnost:** ta faktor naj bi predvideval oziroma pokazal delovno uspešnost (Gunkel in drugi 2010, 504). Najbolj značilne lastnosti so: samokontroliranost, organizirano obnašanje, čut odgovornosti in dolžnosti, zanesljivost, kompetentnost, delavnost, storilnost, preudarnost itd. (Musek 2010, 133).
- **Odprtost:** ljudje, ki jih opisuje ta faktor, imajo dobro domišljijo, težnjo po znanju, radovednost, željo po novosti, spremembah, novih izkušnjah, različnosti in podobno. Iščejo originalnost, zanimajo se za informacije, novice, znanje in intelektualno aktivnost (Musek 2010, 138).
- **Nevroticizem:** je povezan z neprilagojenim ravnanjem v povezavi s kariero (Gunkel in drugi 2010, 504). Ta dimenzija je značilna za ljudi, ki se slabo znajdejo in težko premagujejo stresne situacije – so čustveno labilni, napeti, negotovi, imajo občutke nezadovoljstva, nizko samospoštovanje in so zelo samokritični (Musek 2010, 120–126).

Visoke vrednosti v ekstravertnosti, vestnosti in prijetnosti so povezane s pozitivnimi karierno povezanimi rezultati. Znanstveniki so pokazali, da so nevroticizem, ekstravertnost in vestnost mogoče povezani z določenimi poklicnimi ravnanji, kot so interes, zadovoljstvo pri delu in karierna neodločenost. Avtorica članka je s svojimi kolegi na to temo opravljala raziskavo pri študentkah in študentih na Kitajskem, v Nemčiji in ZDA. Ugotovila je, da so ameriški in kitajski študenti in študentke z visoko ravno odprtosti prikazali zelo veliko karierno odločnost. Pri nemških študentih in študentkah sta neposreden pozitiven učinek na karierno odločnost imela ekstravertnost in prijetnost. Za nemške študente in študentke, ki imajo veliko mero nevroticizma, to pomeni negativen učinek na karierno odločnost (Gunkel in drugi 2010, 504–521).

Kot že omenjeno, je načrtovanje kariere prvi in najosnovnejši korak pri kariernem razvoju, procesu splošnega in poklicnega odločanja (Gunkel in drugi 2010, 505). Nanaša se na posameznika in ne na dejavnost organizacije. Gre za proces oziroma dejavnost posameznika in svetovalca, ki načrtujeta individualno kariero posameznika (Niklanović in Trbanc 2002, 235). Ta ima pri tem zelo pomembno vlogo, saj mora biti pri kariernem odločanju aktivnejši, pri čemer mu pomagajo njegova družina, aktivnosti in vloge izven delovnega okolja. Na splošno karierne odločitve posamezniki sprejemamo skozi celotno življenje, le da so v

določenih obdobjih te odločitve manjše, v določenih pa večje (Boštjančič in Bajec 2011, 153–154).

Posamezniki lahko prevzamejo kontrolo nad svojo karierno prihodnostjo in povečujejo svoje zaposlitvene priložnosti z načrtovanjem. To pomeni, da morajo identificirati cilje, zbrati informacije in ustvarjati ter vrednotiti različne možnosti pred tem, ko začnejo odločati o kariernih priložnostih. Zato je za študentke in študente potrebno, da so vpleteni v celovit proces, ki vsebuje prepoznavanje oziroma opredelitev kariere glede na svoje sposobnosti in vrednote. Ko imajo to določeno, potem se lahko začnejo vključevati v različne aktivnosti, ki jim pomagajo razviti takšne veščine, lastnosti in znanje, ki jih bo od njih zahteval potencialni delodajalec (Greenbank in Hepworth 2008, 493–494).

V grobem poznamo dve vrsti ljudi – prve, ki si službe želijo in komaj čakajo, da prenesejo svoje pridobljeno znanje v prakso, kar jim predstavlja svobodo in druge, ki si ob tem predstavljajo konec brezskrbnega življenja. K slednjemu pripomorejo tudi sedanje razmere, ki niso tako sigurne, kot so bile pred nekaj desetletji. Razlika je v tem, da sama družba od mladih pričakuje, da so ves čas aktivni, da bodo lahko zaposljivi (Boštjančič in Bajec 2011, 153). V okviru HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences) projekta, ki temelji na metodologiji, ki jo je razvil REFLEX, so v 16 državah preučevali visokošolske sisteme in njegove značilnosti. Med drugim je v raziskavi sodelovala tudi Slovenija, ki se je še s štirimi drugimi državami pridružila kasneje. Slovenija je bila glede tega, ali so študentje in študentke že pred diplomiranjem začeli iskati službo, nekje v povprečju z 32 %. Najvišje se je uvrstila Norveška, ki je dosegla 58 %, najnižje pa Turčija z 12 % (Allen in drugi 2011, 29–53).

Od leta 2004 do 2006 so na dveh vzročnih skupinah (na vzorcu študentk in študentov nedeficitarnih visokošolskih študijskih smeri in na mladih diplomantkah in diplomantih prav takšnih usmeritev, ki iščejo zaposlitev) opravljali raziskavo o evalvaciji naložb v izobrazbeni kapital. Te rezultate sta avtorici povezali z analizo poglobljene študije, ki sta jo opravili med 127 študentkami tretjih in četrth letnikov Fakultete za družbene vede, Filozofske fakultete, Fakultete za humanistiko in Fakultete za socialno delo, ki so reševale pisno anketo. Z 10 diplomantkami in iskalkami zaposlitve (23–30 let) pa sta delali poglobljene intervjuje. Ugotovili sta, da so študentke osredotočene predvsem na redne študijske obveznosti, medtem ko so študentje bolj usmerjeni v oblike dodatnih študijskih dejavnosti. Študentke v primerjavi s svojimi moškimi kolegi tudi manj vzpostavljajo socialne stike z ostalimi, kar pomeni manj

razprav o študiju in karieri, ampak se v večini pogovarjajo s kolegi/-cami s fakultete in prijatelji/-cami ter partnerji/-cami, če jih imajo. Ker se o prihodnosti posvetujejo in razpravljajo v ožjem krogu oseb, ki jih poznajo, to pomeni manj možnosti za pridobivanje informacij, ki jih potrebujejo. Se pa ženske bolj osredotočajo na to, kaj bi postale in na kakšen način bi se materialno osamosvojile, vendar nimajo razdelane točne strategije za doseg ciljev. Glede vlaganj v prihodnost so v povezavi z izobrazbo pokazale razočaranje, saj menijo, da so preveč materialno vložile in jim izobrazba ne bo toliko pomenila na trgu dela, ampak jim še otežuje iskanje oziroma pridobivanje zaposlitve. Kljub vsemu pa menijo, da so s študijem pridobile znanje, razgledanost in osebni razvoj, ki jim je v ponos. Prispevki fakultete za povečevanje možnosti za zaposlitev so bili po njihovem mnenju, prenizki ali jih celo ni bilo. Povprašali so jih tudi o izkušnjah, ki so jih pridobile s študentskim delom. Redko katere so našle delo na področjih, za katerega so se izobraževale, večina pa jih je opravljala študentsko delo. Vse so bile pozitivnega mnenja, da so pridobile izkušnje in znanja. Skoraj tretjina študentk ne ve kaj bi počela, ko diplomira, zato ne načrtujejo svoje kariere. Študentke se ob študiju premalo ukvarjajo z ostalimi aktivnostmi, ampak samo s študentskim delom. V anketi se je pokazalo, da tudi socialni položaj in izobrazba staršev močno vplivata na obseg obštudijskih dejavnosti študentk in širino socialnega kroga pri razmišljanju o bodočih načrtih. Večina intervjuvank ne dela v službi, ki bi bila povezana z njihovo izobrazbo oziroma smerjo študija, niti z aspiracijami in kariernimi načrti. Zaradi slabih in negotovih razmer ženske zgodaj dobijo občutek, da se morajo prilagajati potrebam na trgu dela, kar pomeni spreminjanje osebnih aspiracij in načrtovanja profesionalnih karier. Vendar to nima pri vseh takšnih posledic. Intervjuvanke se med seboj zelo razlikujejo, saj si nekatere ne iščejo samo varne in stalne zaposlitve, ampak si želijo tudi izpolnitev svojih osebnih aspiracij. V intervjujih pa pogosto niso izrazile in jasno opredelile svojih kariernih ciljev in strategij. Avtorici sta jih razdelili v 3 skupine oziroma na 3 tipe iskalk zaposlitve: (1) »aktivne«, ki so se pripravljene hitro prilagajati, iščejo strategije za pridobivanje znanj in se ne odrekaajo kariernim ciljem, (2) »prilagodljive«, ki so se pripravljene odreči naložbam zaradi relativno zadovoljive zaposlitve, osebne aspiracije in kariero odložijo v prihodnost in (3) »pasivne«, ki izbiro zaposlitve prepuščajo sreči, naključju ali pa še razmišljajo in sanjarijo o tem, saj nimajo nekih jasnih ciljev in izkušenj (Černigoj Sadar in Podmenik 2007, 43–73). Avtorici predlagata, da se ukrepa proti blokadi potencialnih visoko izobraženih žensk tako, da se spremeni način učenja, kjer se je potrebno osredotočiti na »proces in strategije, kako se učiti večine in kako razvijati opolnomočenje (empowerment) v multiplih socialnih kontekstih življenja.« (Černigoj Sadar in Podmenik 2007, 71). Dodajata, da je potrebno znati

identificirati cilje in jim slediti, vendar hkrati tudi zapustiti okolje, ki tega ne omogoča in ni sposobno nuditi potrebnih virov za razvoj. To pomeni, da ne smemo izključiti možnosti dela v tujini. Predlagata, da bi v prvem letniku študentke in študentje imeli praktičen predmet, ki bi bil vezan na razvoj in upravljanje karier. Predlagata tudi večje osredotočanje na študijske prakse, hkrati pa dodajata, da bi morali spremeniti zakonodajo, ki bi vzpostavila nove oblike delovnih razmerjih, ki bi pomenile večjo socialno varnost (Černigoj Sadar in Podmenik 2007, 71–73).

3.3 KARIERA NA VODILNIH POLOŽAJIH IN SPOL

Veliko ljudi si želi biti na vodilnih položajih, vendar niso vsi primerni za kvalitetno opravljanje takšne funkcije. Možina (1994, 18) pravi, da mora imeti dober vodja uspešen sklop lastnosti, vrednot in motivacije za vodenje. Iz raziskave, objavljene leta 1981 v reviji, ki jo je opravil Stodgill, so povzete lastnosti, ki naj bi jih imel dober vodja in jih lahko delimo na: sposobnosti (inteligentnost, verbalna sposobnost, dobro presojanje), dosežke (znanje, študijski uspeh), značilnosti (vztrajnost, želja po uspehu, iniciativnost), participacijo (aktivnost, prilagodljivost, sodelovanje), status (popularnost, socioekonomski položaj) in situacijo (usposobljenost, potrebe in interesi vodenih, cilji). Vodenja se da priučiti, seveda pa so razne prirojene lastnosti temu v pomoč. Vrednote, ki naj bi jih vodja imel, so verodostojnost, sposobnost, usmerjenost v prihodnost in sposobnost za navdušenje.

Avtor dodaja, da je potrebno poskrbeti, da vodja vodene oziroma podrejene prepriča, da mu lahko verjamejo in zaupajo, da bo to kar govori tudi naredil. Z vrednotami vodilnih je močno povezana tudi motivacija. Motivi vodilnih naj bi bili potreba po dosežkih, moči in po povezovanju. Pri delu jih najbolj motivira: (1) uspeh pri delu, dobri poslovni rezultati, rast podjetja in osebni razvoj; (2) samostojnost pri delu, visoka možnost odločanja in doseganja ciljev, (3) višji osebni dohodek, spoštovanje, priznanje; (4) zadovoljstvo kolektiva, timsko delo, odgovornost (Možina 1994, 18–21).

Kljub temu, da nekateri izpolnjujejo zgoraj navedene lastnosti in pogoje za dobro vodenje, se v svoji karieri in pri napredovanju vseeno soočajo z različnimi ovirami. Ena izmed teh je lahko tudi spol. Teorije, ki se osredotočajo na razlike med spoloma, poudarjajo, da je v vsaki kulturi določeno, kako se mora posamezen spol obnašati in da se pričakuje, da bodo pripadniki in pripadnice ravnali v skladu s pričakovanji. Tradicionalno velja, da bi morali moški delati v »moških« poklicih, ženske pa v »ženskih«. V zahodni družbi so moške lastnosti bolj plačane in več vredne kot ženske (Powell in Butterfield 2003, 88).

3.3.1 AMBICIJE ŠTUDENTK IN ŠTUDENTOV

V raziskavah, ki obravnavajo spolne razlike, sta pomembna »ženskost« in »moškost«. Glede ambicij in želj avtorice pravijo, da imajo moški rajši službe z visoko plačo, močjo ali vplivom nad drugimi, z možnostjo razvoja in napredka, tvegajoče in izzivalne naloge, velik nivo odgovornosti in prestiža. Na drugi strani, pa ženske preferirajo službe, kjer lahko delajo z drugimi, jim pomagajo, razvijajo znanje in veščine ter lahko preživljajo čas s svojo družino. Za moške in ženske, ki imajo visoko stopnjo »moškosti«, je bolj verjetno, da si želijo služb, ki so dobro plačane in imajo pri delu lahko vpliv nad drugimi. Nasprotno, tisti z nizko stopnjo »moškosti«, tega ne potrebujejo v tolikšni meri. Pri ženskah je stvar drugačna, saj imajo običajno več vlog naenkrat (zaposlena, mama, skrbnica za stare starše ...), zato imajo še vedno veliko potrebo po tem, da usklajujejo službo in skrb za družino. Posledično so ženske in moški, ki imajo visoko stopnjo »ženskosti«, raje v službah, ki jim omogočajo dovolj časa za preživljanje z družino in otroci, da lahko pomagajo drugim, da se lahko izognejo vodstvenim vlogam in avtoriteti nad drugimi. Torej so tiste ženske in moški, ki imajo visoko stopnjo »ženskosti«, osredotočeni na družino in imajo nesebične vrednote. Tisti, ki imajo nizko stopnjo »ženskosti«, pa si bolj želijo moči (Weisgram in drugi 2011, 243–258).

Avtorice so na to temo opravile raziskavo s 185 študenti in 401 študentkami, starimi med 18 in 29 let. Po pričakovanjih so ugotovile, da imajo moški več znakov »moškosti« v primerjavi z ženskami in ženske več lastnosti »ženskosti« kot moški. Analiza je pokazala, da se oboji odločajo za poklice, ki so dominirani s strani njihovega spola. Ženske so podpirale družino in nesebične vrednote v veliko večji meri kot moški, moškim pa so bile pomembnejše denarne vrednote. Zanimivo je bilo, da med spoloma ni bilo razlike glede pomembnosti moči. Avtorice razlagajo, da je to možno, ker ženske prevzemajo tradicionalne moške vrednote, kot je moč, moški pa ne prevzemajo ženskih. Analiza je pokazala, da si študentke želijo, da njihovi bodoči poklici omogočajo preživljanje časa z družino in pomaganje drugim, moški pa pričakujejo, da bodo imeli visoko plačo. Kar se tiče poklicnih pričakovanj, ki so jih preverjali, so ugotovili, da je pri ženskah »ženskost« pozitivno predvidela tradicionalnost, na drugi strani pa je »moškost« negativno ocenjena. To pomeni, da več kot ima ženska »ženskih vrednot« in manj znakov »moškosti«, bolj tradicionalen poklic pričakuje v prihodnosti. Ugotovili so tudi, da študentje in študentke, ki želijo imeti vpliv na drugimi (visoko vrednotijo moč) pričakujejo, da bodo to lahko počeli v svojem bodočem poklicu, hkrati pa se zavedajo, da bo to pomenilo, da bodo imeli manj časa za preživljanje z družino (Weisgram in drugi 2011, 243–258).

Podobno sta ugotovila tudi Powell in Butterfield, ki sta v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja raziskovala vpliv spola na ambicije za doseganje vodilnih položajev (top management) študentk in študentov ekonomije na dodiplomskem in MBA študentk in študentov na magistrskem študiju. Odkrila sta, da predvsem ženske na dodiplomskem študiju, ki so se opisale z »ženskimi« lastnostmi, kažejo manjše ambicije od moških. Anketiranci, ki so se v večini opisali z »moškimi« lastnostmi, so si bolj želeli vodilnega položaja. Avtorja ne izključujeta možnosti, da so se tako odzvali glede na svoj spol oziroma vlogo, ki jim je pripisana (Powell in Butterfield 2003, 89). Ženske, ki si želijo delati v bolj moško dominantnih poklicih, so bolj samozavestne, ciljno usmerjene in ambiciozne v primerjavi z ostalimi ženskami. Zato so v povezavi s kariero tudi njihovo obnašanje in ambicije podobne moškim (Danziger in Eden 2007, 133).

Raziskave kažejo, da si ženske vedno bolj želijo takšnega poklica, ki bi bil bolj podoben moškim. Tudi v preteklosti so si ženske vedno bolj želele »prodreti« v poklice, kjer so dominirali moški, kar je pomenilo spremembo kulture (Powell in Butterfield 2003, 89).

Powell in Butterfield sta svojo raziskavo leta 1999 ponovila na dveh ameriških univerzah. Rezultati so pokazali, da še vedno velja, da je pri predstavnikih obeh spolov, ki so se opredelili z veliko mero »moških« lastnosti, večja verjetnost, da si želijo biti na vodilnih položajih. Prav tako sta zopet potrdila hipotezo, da si ženske tega manj želijo. Ugotovila sta, da morajo ženske, ki si želijo biti na vodilnih položajih, za to tekmovati z moškimi. Odločiti se morajo za menedžersko vlogo ali za vlogo spola (Powell in Butterfield 2003, 90–95). Tudi če imata na začetku študija oba spola podobne vzorce poklicnih aspiracij in majhne razlike v kariernih preferencah, kasneje pride do zelo velikih in pomembnih razlik, saj se nižje ambicije pojavijo predvsem pri ženskah. Nekatere ženske razvijejo visoka karierna pričakovanja in ambicije, da bi bile v »moških« poklicih, vendar čez nekaj časa te želje postanejo blažje in niso več tako pomembne. Na to vplivajo različni faktorji, kot so poroka, rojstvo otrok in druge z družino povezane okoliščine ter učinek steklenih stropov in diskriminacija (Danziger in Eden 2007, 134–144).

Dejstvo je, da če je za vodilne položaje potrebna »moškost« in takšne lastnosti ter da bodo tudi v prihodnosti ta delovna mesta ostala takšna, ne glede na to, ali bo na položaju ženska ali moški. Veliko žensk si zato ustvari svoje podjetje, da lahko same odločajo o vsem in se ne soočajo z ovirami ter so »na vrhu« (Powell in Butterfield 2003, 90–95). Šele takrat, ko določen spol ne izbere tradicionalnih vrednot, ki zanj veljajo kot prioritete (npr. moški, ki si

najbolj želijo preživljanje časa z družino, ali ženske, ki jim je najpomembnejša visoka plača), se lahko podrejo spolne ovire pri izbiri bodočega poklica in kariere (Weisgram in drugi 2011, 243–258).

3.3.2 ŽENSKÉ NA VODILNIH POLOŽAJIH

Združenje Deloitte je med skoraj 6000 organizacijami v 40 različnih državah po svetu naredilo raziskavo na temo žensk v upravah. Na splošno je v svetu 12 % žensk članic uprave in samo 4 % predsednic uprave. Evropske države vodijo, kar se tiče spolne enakosti v upravah, z Norveško, Francijo, Švedsko in Italijo na čelu. Najmanj so napredovale ameriške in azijske države. Kar se tiče predsednic uprave, je delež povsod približno enak (Deloitte Global Center for Corporate Governance 2015).

Leta 2010 je Evropska komisija začela s programi in strategijami za enakopravnost med spoloma s tem, da je močno izpostavila problem spolnih razlik v upravah. Ker so vedeli, da bo šlo to zelo počasi, so pripravili osnutek direktive, ki bi pomenila napredek k uravnoveženosti obeh spolov v evropskih upravah. Evropski parlament je novembra 2013 direktivo sprejel in je zdaj obravnavana s strani Evropskega sveta ter čaka na njihovo odobritev. Glavni namen direktive je, da bi bila do 1. 1. 2020 zastopanost nižje zastopanega spola za neizvršne člane uprave 40 % (prav tam).

Oktober 2014 je bil po podatkih povprečen delež članic uprave v Evropi 20,2 %. V primerjavi z letom 2010, ko jih je bilo 11,9 %, se je odstotek povišal predvsem v Franciji, Italiji, Belgiji, Nemčiji, Veliki Britaniji in Sloveniji. Pri nas je ta odstotek 10,1 %. Vse našteje države so tiste, ki so predstavile zakonodajo na področju spolne enakosti, ali so imele zelo intenzivne javne debate o tem problemu. Trenutno imajo izmed članic Evropske unije samo Francija, Latvija, Finska in Švedska vsaj 25 % delež žensk v upravah. Nekatere države EU so uporabile različne načine ureditve na nacionalni ravni. Enajst predstavnic, med katerimi je tudi Slovenija, je uporabilo ali predstavilo zakonske instrumente za povišanje deleža s kvotami. V drugih državah EU pa o rešitvi na zakonski ravni še premišlujejo. Države lahko poskrbijo za ravnovesje med spoloma tudi z različnimi pobudami (prav tam).

V Sloveniji so ženske na vodilnih položajih še vedno premalo zastopane, saj se borijo z ovirami, kot so usklajevanje družinskega in kariernega življenja in stereotipi, ki so povezani s spolom in vplivajo na pričakovanja, ki jih imamo od določenega spola v organizaciji. Kljub poskusom, da bi odpravili spolno segregacijo v podjetjih, politika, ki je omogočala ugodne

pogoje za usklajevanje družinskega in kariernega življenja, ni bila uspešna. V času tranzicije v Sloveniji, so se mlade ženske še vedno soočale z veliko mero negotovosti in napetosti pri usklajevanju službe in družine. V Sloveniji smo leta 2009 imeli relativno visoko stopnjo zaposlenosti žensk, razlike med plačami so manjše, kot je povprečje EU-27. Kljub temu, pa je spolna segregacija nad povprečjem EU-27, saj jih je premalo na menedžerskih položajih. Čeprav je od leta 1991 stopnja zastopanosti žensk na vodilnih položajih narasla, je bila leta 2009 še vedno samo tretjina žensk, ki so bile na menedžerskih in direktorskih položajih. Seveda se to razlikuje glede na tip organizacije in glede na stopnjo. V upravah je bilo zaposlenih nekaj več kot 26 %, v top managementu velikih podjetij pa samo 10 % žensk. V letih od 2000 do 2009 je po podatkih GEM vertikalna mobilnost žensk, v primerjavi z moško, zelo nizka na vseh področjih (Kanjuo-Mrčela in drugi 2012, 198–201). Po podatkih Statističnega urada RS je bilo na dan 31. 12. 2014 v poklicni skupini »zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji« aktivnih 45.130 prebivalcev, od tega 29.778 moških (65,98 %) in 15.352 (34,02 %) žensk. Iz tega lahko vidimo, da je na najvišjih položajih zaposlena samo 1/3 žensk v primerjavi z moškimi (Statistični urad RS 2015b).

V letu 2012 je bilo v Evropski uniji 31 % podjetnic. V primerjavi z moškimi, ženske menijo, da je podjetniška kariera za njih manj zaželeno in tudi težje izvedljiva. Slovenija je glede na odstotek podjetnic pod povprečjem EU. V letu 2014 je bil delež nastajajočih in novih podjetnic 33,90 %, novih podjetnic pa je bilo 29,55 %. Kot najpogostejšo oviro za samozaposlitev in pri ustanavljanju podjetij ženske navajajo pomanjkanje kapitala, na drugem mestu so trenutne neugodne gospodarske razmere, v približno enakem deležu jim sledi pomanjkanje znanja, poslovnih idej in težave pri usklajevanju družinskih obveznosti, na koncu pa so še tveganje za neuspeh in njegove posledice ter administrativne težave. Opozorila bi samo na to, da so ženske v primerjavi z moškimi, v dvakrat večjem deležu navedle težave pri usklajevanju družinskih obveznosti, saj je tako odgovorilo 8 % žensk in le 4 % moških (Rebernik in drugi 2015, 100–105).

Kljub temu, da si Slovenija in Evropska unija prizadevata za zmanjšanje spolne segregacije in pomagata z različnimi smernicami, v Sloveniji ni določena kvota števila žensk v upravah oziroma nadzornih svetih. Nekatera velika podjetja imajo politiko, da povečajo število žensk v menedžmentu in skrbijo za to na različne načine (razni programi za zmanjševanje razlik, družini prijazno podjetje itd.). Raziskovalci menijo, da bi kvote zelo pripomogle k povečanju števila žensk na vodilnih položajih, vendar opažajo, da v poslovnem svetu ni veliko podpore tej ideji (Kanjuo-Mrčela in drugi 2012, 204–206).

Upravni odbor Združenja nadzornikov Slovenije je glede Raziskave o zastopanosti žensk v organih vodenja in nadzora v javnih delniških družbah v Sloveniji, ki je bila opravljena leta 2010, podal stališče, da podpira večjo zastopanost žensk v organih odločanja, vendar še vedno poudarjajo, da mora biti osnovni pogoj oziroma kriterij posameznikova strokovnost in kompetentnost. Napisali so, da zaradi sedanje zastopanosti žensk v teh organih, zakonska ureditev tega področja ni nujna (Združenje nadzornikov Slovenije 2011).

Tudi javno mnenje je, da bi morale vse potekati bolj »tradicionalno« in bi se morale ženske posvečati predvsem družini (morale bi ostati doma, ali delati občasno oziroma s krajšim delovnim časom). Torej družina bi morala biti ženskam na prvem mestu, pred kariero, kar predstavlja zelo veliko oviro njihovem kariernemu življenju (Kanjuo-Mrčela in drugi 2012, 204–206).

Raziskava med menedžerji in menedžerkami iz leta 1993 je pokazala, da ženske razloge za majhno število žensk na vodilnih položajih pripisujejo naslednjim vzrokom: družinske obveznosti, pomanjkanje samozavesti, čustvena nestabilnost, bolj pogoste odsotnosti z dela, nizke ambicije, obstoj stereotipov in spolna diskriminacija pri zaposlovanju in napredovanju. Niso pa omenile naslednjih vzrokov: pomanjkljivo/nezadostno načrtovanje kariere, bolj omejena geografska mobilnost, pomanjkanje razumevanja poslovnega sveta (neformalne veze), premalo vzornic in negativen odnos podrejenih do menedžerk (Kanjuo-Mrčela in drugi 2012, 209). Raziskava je bila ponovljena leta 2002 in 2005 v obliki anketnega vprašalnika. Leta 2005 so ugotovili, da se je stanje od leta 1993 poslabšalo, saj jih je v tistih podjetjih, ki so jih takrat zastopale ženske, oziroma so bile one na vodilnih položajih, sedaj samo nekaj več kot tretjina, prej pa jih je bilo pol. Menedžerske funkcije so postale še bolj moško dominantne (Kanjuo-Mrčela in drugi 2012, 212–214). Po podatkih iz leta 2002 so anketiranke za dosego vodilnega položaja v največji meri žrtvovale svoj prosti čas in čas za prijateljstva, sledi čas za preživljanje z družino in partnerjem, najmanj pa so ocenile odlašanje s starševstvom ali odločitev, da ne bodo imele otrok (Kanjuo Mrčela 2007, 193).

Kot že omenjeno, za ženske problem predstavlja tudi pomanjkanje vzornic, ki bi jim bile zgled in bi se po njih lahko ravnale. Ljudje običajno iščemo vzornike med tistimi, ki imajo podobno ozadje kot mi, kar je za ženske lahko zelo težko, saj jih je predvsem na vodilnih položajih premalo. Na drugi strani pa nekatere raziskave kažejo, da je vseeno, po katerem spolu se zgledujemo, za vzor pa si lahko vzamemo tudi nekoga, ki ni povezan z našim delom oziroma poslovnim svetom. To so lahko tudi zelo poznane politične osebe, slavni ljudje,

družinski člani in ostali. Mlajše ženske celo večkrat za svoje vzornice ne vzamejo menedžerk, ki nimajo otrok, ker delujejo kot, da so se morale nečemu pomembnemu odreči, da so lahko postale to kar so. Kljub vsemu pa so v raziskavi ugotovili, da se ambiciozne mlade ženske nagibajo k izbiri vzornika/vzornice, saj si želijo, da bi jih nekdo vodil skozi kariero in bi si tako lažje zgradile svojo identiteto v poklicnem svetu (Singh in drugi 2006, 68–76).

4 AMBICIJE IN PRIČAKOVANJA ŠTUDENTK IN ŠTUDENTOV UNIVERZE V LJUBLJANI

4.1 METODE DELA IN RAZISKOVALNI NAČRT

Da bi lahko odgovorila na svoja raziskovalna vprašanja, ki sem si jih zastavila na začetku, sem uporabila anketni vprašalnik. Za to metodo sem se odločila, ker ponuja individualen pristop in z njeno pomočjo lahko ugotovimo razmišljanje posameznih manjših ali večjih skupin oziroma populacij. Sama sem se osredotočila predvsem na primerjavo med spoloma. Anketo sem naredila med študenti in študentkami Univerze v Ljubljani, ki so se nanjo dobro odzvali in mi z reševanjem pomagali pri raziskovanju.

Vprašalnik je bil sestavljen iz 32 vprašanj in 77 spremenljivk. Dodati moram, da niso vsi odgovarjali na vsa vprašanja, saj je bilo med njimi veliko pogojnih, ki so se vezala na določen odgovor na vprašanje. Kot sem že omenila, se je odzvalo zadovoljivo število študentk in študentov, saj je na nagovor ankete kliknilo 357 ljudi, na anketo 205 ljudi, delno jo je izpolnilo 30 ljudi, v celoti pa je anketo zaključilo 135 študentk in študentov Univerze v Ljubljani. Anketni vprašalnik je bil anonimen in sestavljen iz štirih sklopov vprašanj – prvi sklop se je nanašal na demografske podatke, drugi je vseboval vprašanja o ambicioznosti, doseganju vodilnih položajev in motivacijskih ter spodbujevalnih dejavnikih za doseganje letih, tretji sklop vprašanj je vseboval vprašanja vezana na kariero in njeno načrtovanje, zadnji sklop pa se je nanašal na zastopanost žensk na vodilnih položajih v Sloveniji in morebitno spremembo zakonodaje.

Anketo sem aktivirala 31. 5. 2015, zaključila pa 14. 7. 2015. Študente in študentke Univerze v Ljubljani sem k reševanju pozvala osebno, preko Facebooka in prek novic ter spletne strani Kariernih centrov Univerze v Ljubljani. Slednji so mi pri tem zelo pomagali, saj so vabilo k reševanju poslali vsem prejemnikom njihovih novičk. Kasneje, 16. 6. 2015, so povezavo do moje ankete objavili tudi na njihovi Facebook in Twitter strani.

4.2 PREDSTAVITEV REZULTATOV ANKETE

Rezultate ankete bom predstavila po vrsti, glede na posamezna vprašanja, saj se mi tako zdi najbolj smiselno in pregledno. Omenim naj še, da so podrobnejši rezultati na voljo v prilogi. Kot je bilo že prej omenjeno, je bilo v anketi skupno 32 vprašanj. Na tista, ki so bila pogojna, bom posebej opozorila. Od skupno 135 oseb, ki so anketni vprašalnik v celoti rešili, je bilo 44 moških (33 %) in 91 žensk (67 %). Po pričakovanjih so anketo v večji meri reševale ženske, saj jih več študira in tudi tema velja za bolj zanimivo za ženske. Kljub temu sem z odzivom zadovoljna, saj sem dobila velik vzorec, ki mi bo pomagal pri raziskovanju in oblikovanju predlogov.

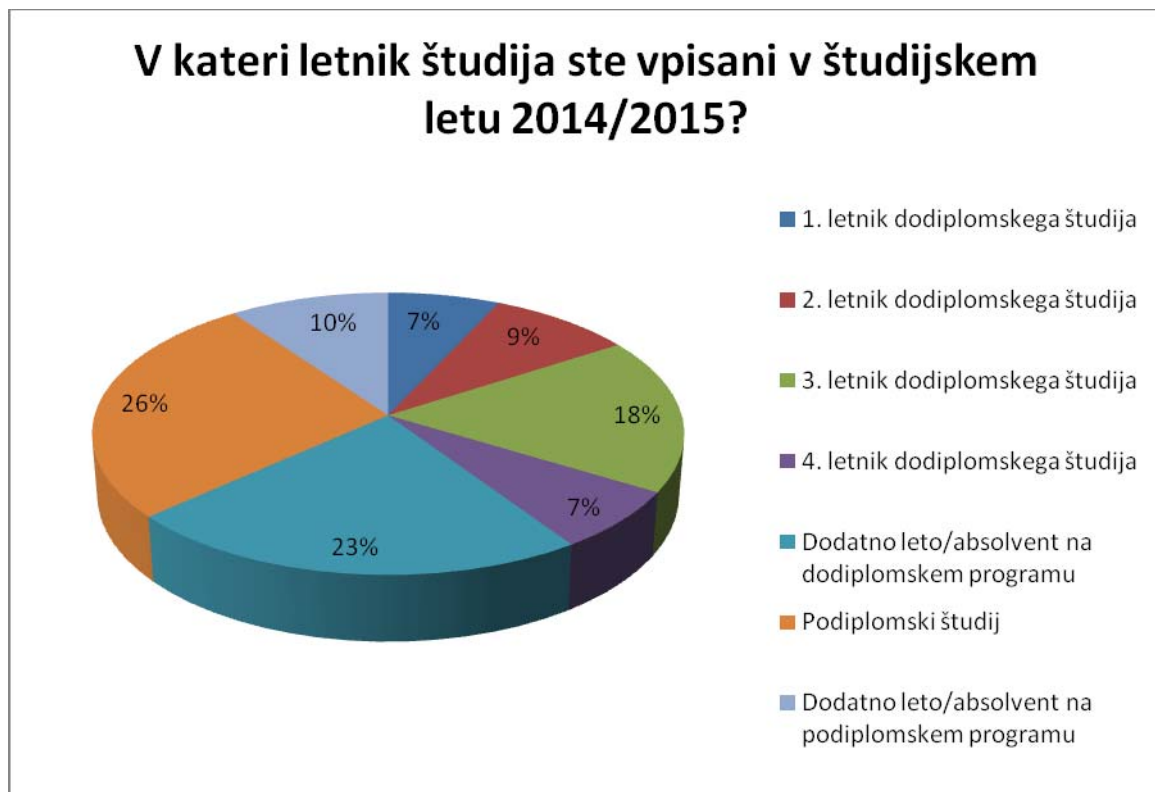
Q1 Vpišite letnico vašega rojstva

Povprečna starost anketiranih je bila 24,3 let.

Q2 V kateri letnik študija ste vpisani v študijskem letu 2014/2015?

Največ studentov, ki so anketo izpolnili, je bilo v tekočem študijskem letu vpisanih v dodatno leto na dodiplomskem programu in podiplomski študij. To sta bili tudi moji ciljni skupini, saj bi kot bodoči iskalci zaposlitve že morali načrtovati kariero in imeti zastavljene karijerne cilje.

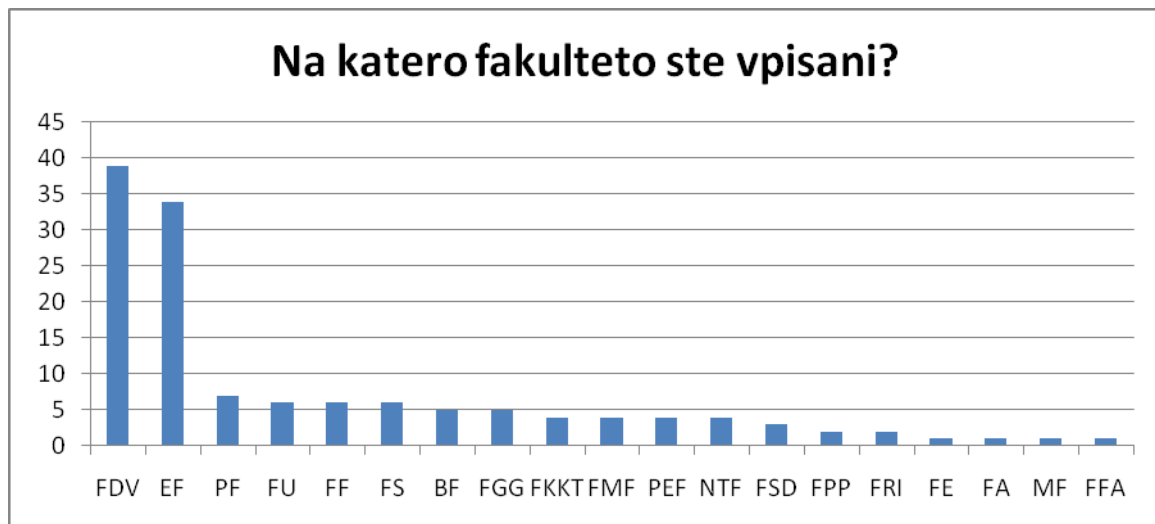
Graf 4.1: Skupni odstotki po posameznih letnikih



Q3 Na katero fakulteto ste vpisani?

Po pričakovanjih je anketo rešilo največ študentov in študentk iz Fakultete za družbene vede in Ekonomske fakultete, saj sta to dve fakulteti, ki imata večino študijskih smeri usmerjenih na gospodarstvo in posledično na vodilne položaje. V spodnjem grafu je razvidno število študentk in študentov po posameznih fakultetah Univerze v Ljubljani.

Graf 4.2: Število študentk in študentov po posameznih fakultetah



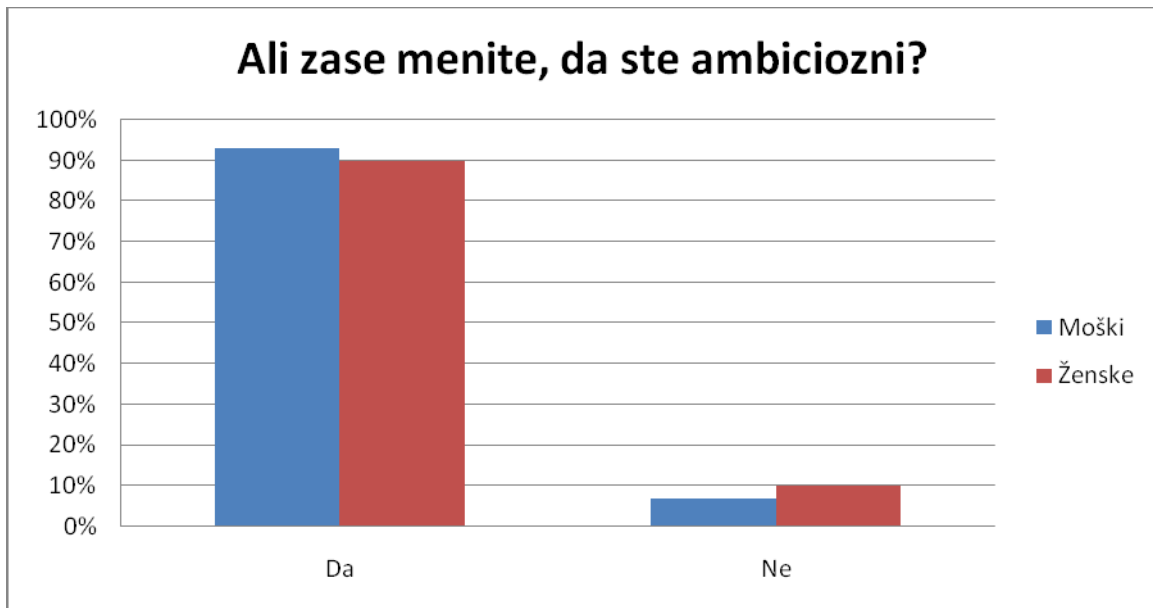
Q4 Vpišite smer vašega študija.

Po smeri študija sem v anketi spraševala, če bi ta podatek potrebovala, vendar menim, da mi le-ta ne bo pomagal, saj tako podrobna analiza v tem trenutku ni potrebna.

Q5 Ali zase menite, da ste ambiciozni?

Sledi prvo vprašanje drugega dela, ki se nanaša na ambicioznost. Na začetku se mi je najbolj smiselno zdelo vprašati, ali anketiranci menijo, da so ambiciozni. Oba spola sta se odzvala podobno in v veliki večini so odgovarjali pozitivno, saj se je večina študentk in študentov ocenila kot ambiciozne. Samo 7 % študentov in 10 % študentk zase meni, da niso ambiciozni. Zanimivo bo videti, ali bodo to potrdili tudi drugi odgovori v anketi. Veliko ljudi namreč zase trdi, da so ambiciozni, vendar se kasneje izkaže, da gre za družbeno pričakovan odgovor, ker je v sodobnem svetu to lastnost, ki velja za pozitivno in jo posledično želijo imeti skoraj vsi.

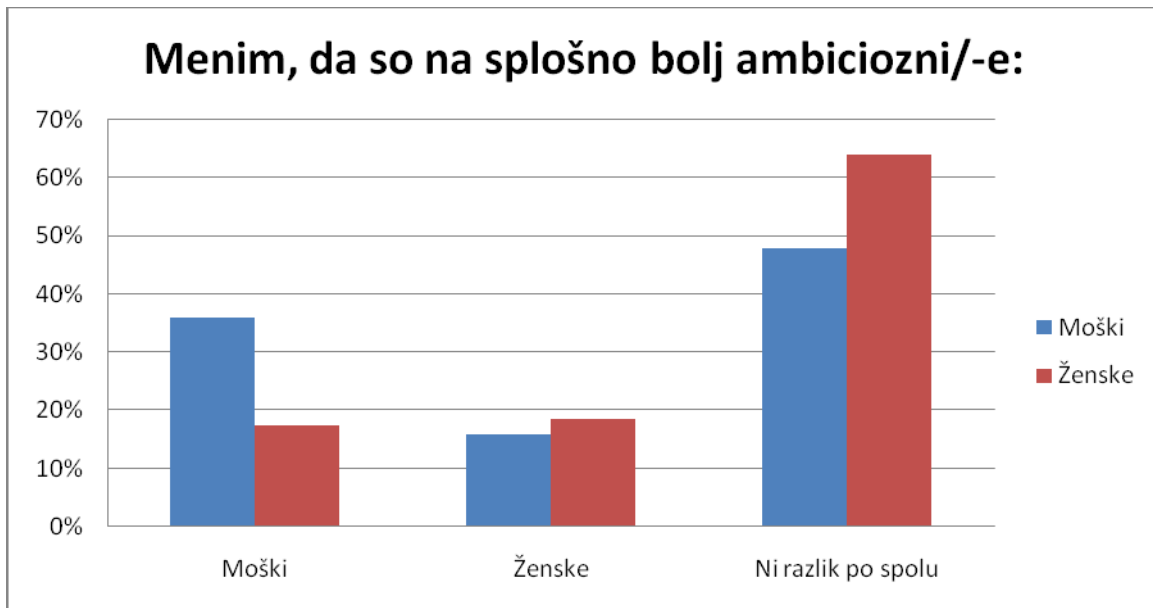
Graf 4.3: Odstotki po spolu



Q6 Menim, da so na splošno bolj ambiciozni/-e:

Pri tem vprašanju me je zanimalo, ali je po mnenju anketirancev ambicioznost povezana s spolom. Želela sem ugotoviti, ali med študentkami in študenti Univerze v Ljubljani obstaja mnenje, da je določen spol bolj ambiciozen od drugega. V splošnem so v večini odgovorili, da ni razlik med spoloma, drugi najpogostejši odgovor je bil, da so ambicioznejši moški, najmanj pa jih je odgovorilo, da so ženske bolj ambiciozne. Pojavile so se prve razlike med spoloma, in sicer nekaj več kot tretjina študentov meni, da so moški ambicioznejši od žensk. Zanimivo je, da moški v večini odgovarjajo, da ni razlike med spoloma ali pa, da so oni ambicioznejši od žensk. Na drugi strani pa je malo manj kot dve tretjini študentk prepričanih, da ni razlik po spolu kar se tiče ambicioznosti. Torej, čeprav je tako med študenti kot med študentkami največ teh, ki menijo, da ambicija ni povezana s spolom, je odstotek žensk, ki tako mislijo bistveno večji kot odstotek moških.

Graf 4.4: Odstotki po spolu



Q7 Ali si v svoji karieri želite priti na vodilni položaj v gospodarstvu?

S tem vprašanjem sem želela izvedeti, ali si študentke in študentje želijo doseči visoke položaje v gospodarstvu ter, ali pri tem obstajajo razlike med spoloma. Pričakovati bi bilo, da bo na to vprašanje pritrdilno odgovorila večina tistih, ki so se ocenili kot ambiciozni. Če najprej pogledamo na splošno, je skupno 72 % anketirancev odgovorilo, da si želijo priti na vodilni položaj v gospodarstvu. Glede na to, da je pri vprašanju, ali so ambiciozni, pritrdilno odgovorilo 90 % oseb, lahko ugotovimo, da gre za veliko razliko. Možno je, da si preostanek anketirancev ne želi delati v gospodarstvu, ampak jih glede na to, da so se ocenili kot ambiciozni, zanimajo drugi vodilni položaji (npr. v politiki, znanosti ...). Ne moremo trditi, da so to neambiciozni posamezniki, ampak samo, da ne kažejo ambicij za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu.

Če se osredotočim na to, kako so odgovarjali po spolu, je odstotek moških, ki so odgovorili pritrdilno v primerjavi z ženskami nekoliko večji. Od 91 študentk si vodilnega položaja v gospodarstvu želi 62 oseb, kar pomeni 68 %. Skoraj tretjina žensk si vodilnega položaja v gospodarstvu torej ne želi doseči. Študentov, ki si želijo napredovati na vodilni položaj v gospodarstvu je 80 %. Glede na to, da je moških, ki so reševali anketo, toliko manj, je zanimivo, da si vseeno tako velik odstotek želi zastopati vodilne položaje v gospodarstvu in da si tega želi več moških v primerjavi z ženskami.

Graf 4.5: Odstotek moških



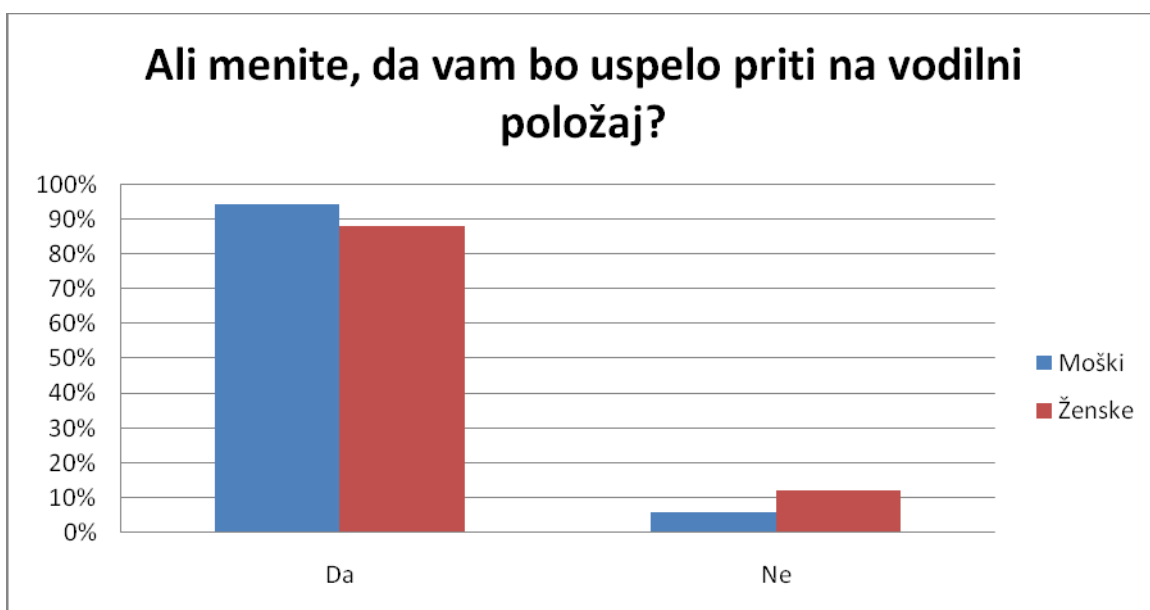
Graf 4.6: Odstotek žensk



Q8 Ali menite, da vam bo uspelo priti na vodilni položaj?

Na to vprašanje so odgovarjali samo tisti, ki si želijo napredovati na vodilni položaj v gospodarstvu. Skoraj vsi, ki so odgovarjali na to vprašanje, so mnenja, da jim bo uspelo. Le 9 % anketirancev meni, da vodilnega položaja ne bodo dosegli. Glede na spol zopet prihaja do razlik, saj od 35 moških le 2 menita, da jima to ne bo uspelo (torej 6 %). Tako je odgovorilo tudi 7 študentk oziroma 12 %. Vidimo lahko, da študentje bolj verjamejo, da jim bo uspelo v primerjavi s študentkami.

Graf 4.7: Odstotki po spolu



Za osebe, ki kažejo ambicije za doseganje visokih položajev v gospodarstvu, bom opredelila tiste, ki so na vsa 3 vprašanja odgovorili pritrdilno, torej da so ambiciozni, da si želijo doseči vodilni položaj v gospodarstvu in da jim ga bo uspelo doseči. Zadnje vprašanje sem tudi določila kot pogoj, ker menim, da ambiciozen človek zaupa v svoje sposobnosti in je prepričan, da mu bo uspelo zastavljene cilje doseči, če se bo za njih potrudil. Od skupno 135 oseb, lahko vidimo, da omenjenim kriterijem ustreza samo 86 študentk in študentov. Ostalih očitno ne zanimajo vodilni položaji v gospodarstvu, ampak mogoče na kakšnem drugem področju.

Q9 Prosim pojasnite, zakaj menite, da vam ne bo uspelo.

To vprašanje so morali rešiti tisti, ki so pri prejšnjem vprašanju odgovorili, da jim ne bo uspelo priti na vodilni položaj. Napisali so naslednje razloge:

- »premalo izkušenj« (študentka, Fakulteta za upravo),
- »upam da mi bo, občutek je da mi ne bo« (študent, Fakulteta za računalništvo in informatiko),
- »zaradi premalo ambicioznosti, večinoma se mi v praksi izpolnjevanje neke želje ne zdi vredno in se mi sama želja spremeni v nekaj nepotrebnega, ali se preusmeri v nekaj drugega.« (študentka, Fakulteta za družbene vede),
- »ne menim, da mi ne bo uspelo, le nisem tak človek, da bi si močno želela priti do nekega položaja, ampak mi je pomembno to, da s svojim delom počasi dvigujem položaj« (študentka, Ekonomska fakulteta),
- »ne vem če bi me kdo maral na tem položaju in tudi ne vem, ali si bom kdaj ustvarila svoje podjetje« (študentka, Naravoslovnotehniška fakulteta),
- »preveč korupcije, premalo poznanstev, izobrazba in uspeh ne pomenita nič« (študent, Fakulteta za družbene vede).

Q10 Do katerega položaja v organizaciji si želite priti v prvih petih letih zaposlitve?

Na to vprašanje in naslednja dva, ki se navezujeta na tega, so odgovarjali samo tisti študenti in študentke, ki so na sedmo vprašanje odgovorili, da si želijo priti na vodilni položaj. Najprej sem določila kratko obdobje, torej prvih pet let zaposlitve. Razumljivo je, da takrat še ne moreš pričakovati najvišjega možnega položaja, čeprav še vedno 11 % moških meni, da bodo že v prvih petih letih zasedali položaj predsednika uprave, na drugi strani pa se je za tak odgovor odločila samo ena ženska. Že tu se pojavi prva večja razlika med spoloma, saj po

pregledu podatkov vidimo, da si ženske v večji meri v prvih letih želijo »nižjih vodilnih položajev«, medtem ko večji odstotek moških pričakuje »višje vodilne položaje«. V splošnem večina anketirancev meni, da bodo vodje oddelka/službe/področja, na drugem mestu je vodja enote in na tretjem direktor/-ica službe/področja.

Graf 4.8: Odstotki po spolu



Q11 Do katerega položaja v organizaciji si želite priti v prvih desetih letih zaposlitve?

Pri tem vprašanju se pričakuje, da bodo posamezniki odgovarjali z višjimi položaji kot pri predhodnem. Študentke in študentje so v največji meri izbrali položaj direktorja/-ice službe/področja, na drugem mestu je bil vodja oddelka/službe/področja in na tretjem predsednik/-ica uprave. Slednje povprečje zelo zvišujejo moški, saj jih 20 % pričakuje, da bodo predsedniki uprav, česar si želi samo 6 % žensk. Enak odstotek študentk se je odločilo tudi za članico uprave, pri moških pa je ta odstotek za 7,5 % višji. Ženske se torej še vedno odločajo za »nižje vodilne položaje«, s tem da skoraj polovica žensk pričakuje, da bodo v prvih desetih letih zasedale položaje direktorice službe/področja. Podatki so zelo dobro prikazani na spodnjem grafu, saj je vidno, da ženske »prevladujejo« na položaju vodje enote in direktor/-ica službe/področja. Za položaj vodja oddelka/službe/področja sta se oba spola

odločila v enakih odstotkih. Na drugi polovici grafa pa v veliki meri »prevladujejo« moški, ki so se bolj odločali za položaja član uprave in predsednik uprave.

Graf 4.9: Odstotki po spolu

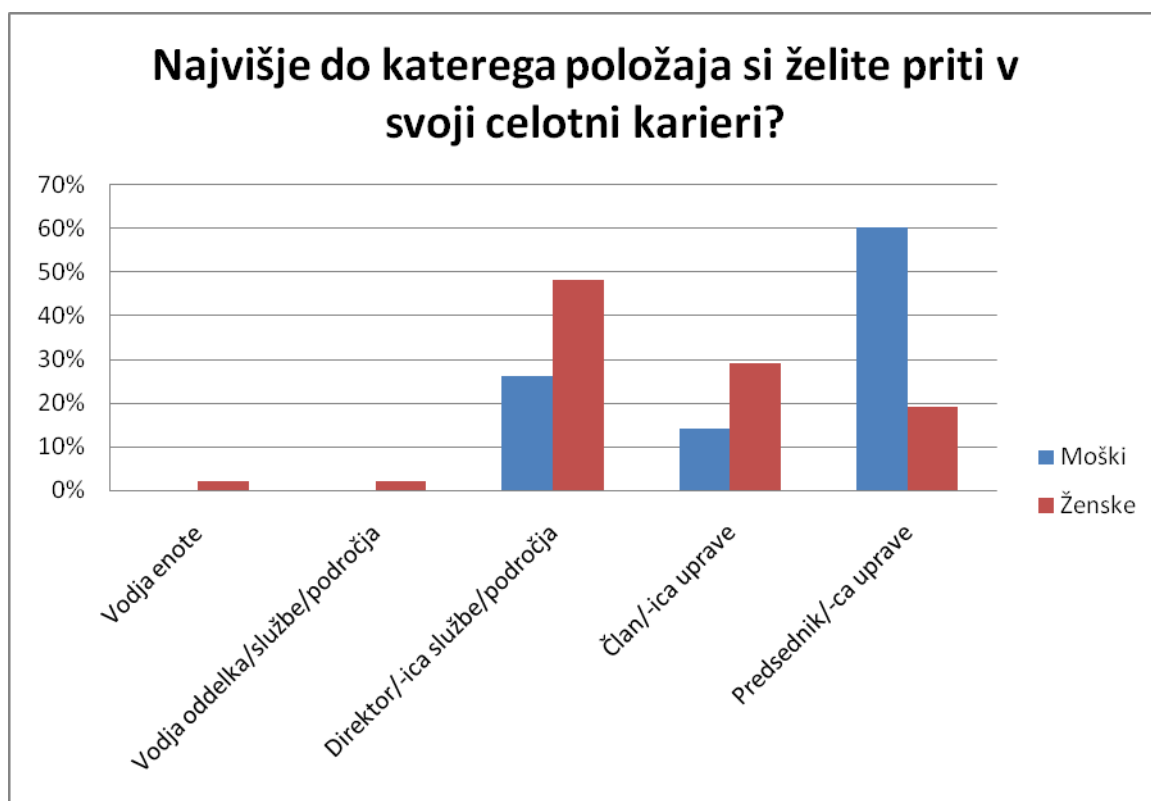


Q12 Najvišje do katerega položaja želite priti v svoji celotni karieri?

Pri tem vprašanju se lahko pokaže dejanska ambicioznost posameznikov. Pričakujemo lahko, da si tisti, ki imajo ambicije za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu, želijo v svoji karieri priti do položaja član/-ice ali predsednika/-ice uprave. Če pogledamo najprej splošne, povprečne odstotke, opazimo, da prevladuje položaj direktor/-ica službe/področja, sledi predsednik/-ca uprave, na tretjem mestu je član/-ica uprave in zadnje mesto si delita vodja enote in vodja oddelka/službe/področja. Za vsakega od slednjih dveh položajev se je odločila po 1 ženska, zanju pa ne moremo trditi, da sta visoko ambiciozni. Skoraj polovica žensk si še vedno želi biti direktorica službe/področja. Drugi najpogostejši odgovor je članica uprave, predsednica uprave pa je na tretjem mestu. Pri tem vprašanju je skupno 48 % študentk izrazilo željo, da želijo biti na položaju članice uprave ali predsednice uprave. Skoraj polovica študentk Univerze v Ljubljani kaže zelo visoke ambicije za najvišje vodilne položaje v gospodarstvu.

Na drugi strani se noben moški ni odločil za najnižja položaja – za vodjo enote in vodjo oddelka/službe/področja. V največji meri so odgovarjali, da si želijo biti predsedniki uprav, na drugem mestu je direktor službe/področja in na tretjem mestu član uprave. Tukaj so me odgovori dejansko presenetili, saj je razlika med spoloma zelo očitna. 74 % moških pričakuje oziroma si želi, da bi v svoji celotni karieri prišli do položaja člana uprave ali predsednika uprave. Za slednjega se je odločilo 60 %. Govorimo o 26 % več, v primerjavi z ženskami, kar kaže, da so moški kljub manjšemu številu še vedno bolj ambicioznejši od žensk, kar se tiče najvišjih vodilnih položajev v gospodarstvu. Če pogledamo samo položaj predsednika/-ice uprave, je ta odgovor izbralo 41 % več študentov v primerjavi s študentkami Univerze v Ljubljani. V spodnjem grafu je vidno, da pri ženskah narašča odstotek tistih, ki si želijo biti članice uprave, pri moških pa tistih, ki pričakujejo, da bodo predsedniki uprave. Menim, da so se šele pri tem vprašanju pokazale največje razlike med spoloma, kar kaže na to, da so študenti Univerze v Ljubljani ambicioznejši od študentk Univerze v Ljubljani, saj je odstotek moških, ki si želijo doseči najvišje vodilne položaje v gospodarstvu, bistveno višji kot odstotek žensk.

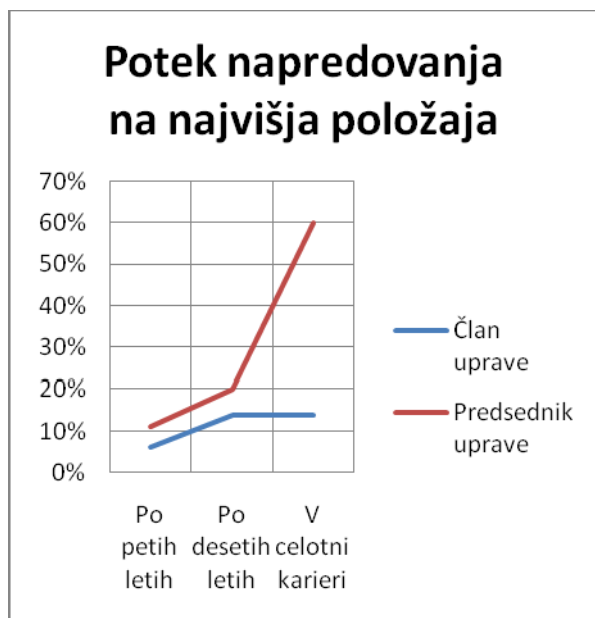
Graf 4.10: Odstotki po spolu



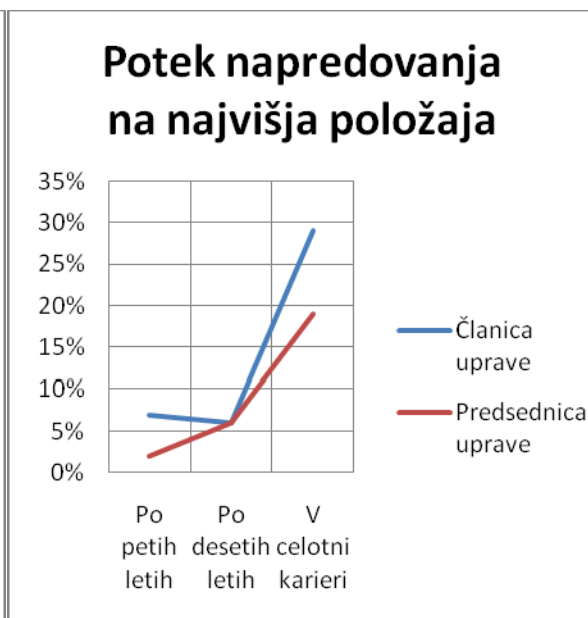
Spodnja grafa prikazujeta gibanje glede dveh najvišjih položajev po spolu. Potrebno je biti pozoren na višino odstotkov, saj se pri moških lestvica povzpne na 60 %, pri ženskah pa do 30

% . Kot je možno videti, je pri moških situacija obratna kot pri ženskah, saj jih več želi biti predsednik uprave kot član uprave.

Graf 4.11: Odstotek moških



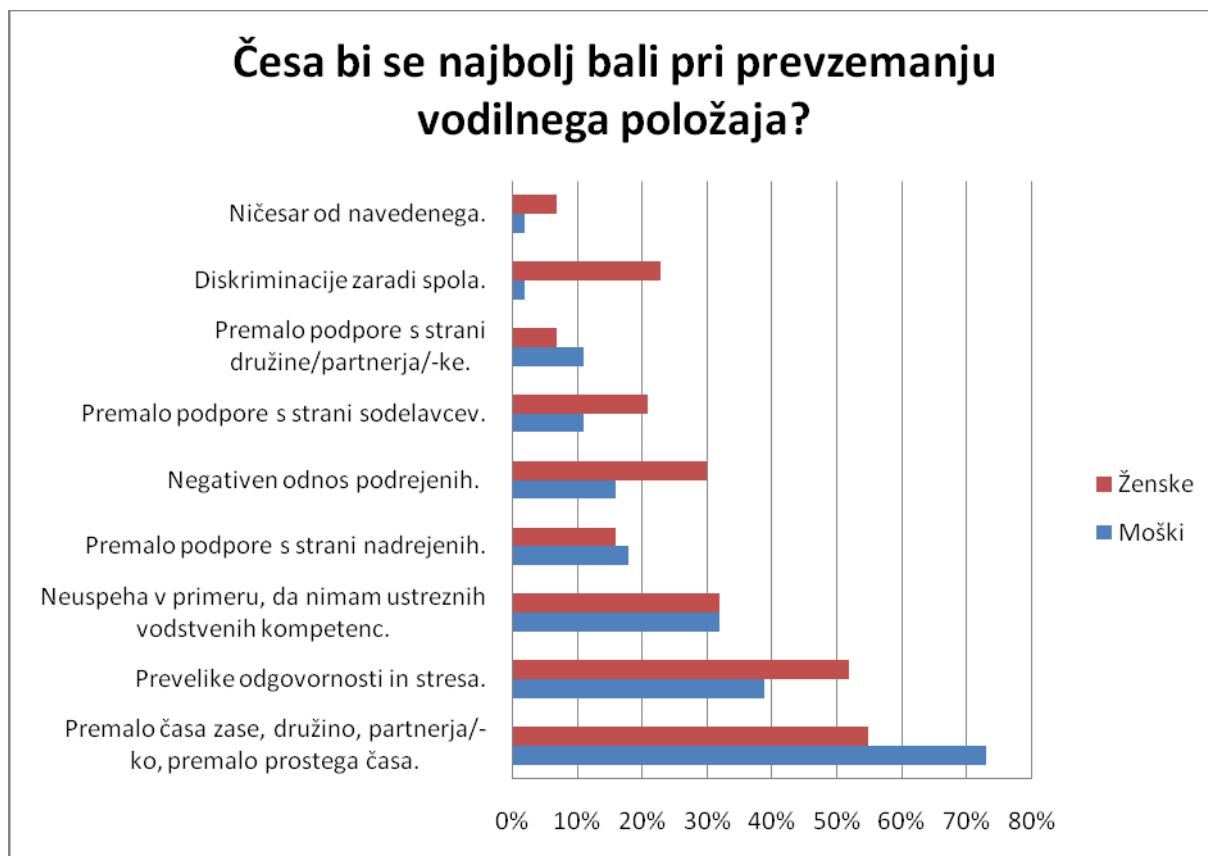
Graf 4.12: Odstotek žensk



Q13 Česa bi se najbolj bali pri prevzemanju vodilnega položaja?

To vprašanje je bilo namenjeno vsem anketirancem, saj sem preko njega želela izvedeti, česa se najbolj bojijo pri prevzemanju vodilnega položaja in s čim bi jim lahko pomagali ter jih motivirali, da bi si tega bolj želeli. Najprej naj omenim, da se samo 2 % moških in 7 % žensk ne boji ničesar od navedenega. Ostalim največji strah predstavlja premalo časa zase, družino, partnerja/-ko, premalo prostega časa, sledi prevelika odgovornost in stres, na tretjem mestu pa je neuspeh, v primeru da nimajo ustreznih vodstvenih kompetenc. Glede tega sta bila oba spola enotna in sta enako odgovarjala. Opaziti je pa tudi manjše razlike (glej spodnji graf), v splošnem pa je na četrtem mestu strah pred tem, da bodo imeli podrejeni do njih negativen odnos, da bodo dobili premalo podpore s strani sodelavcev, z enakim odstotkom sledita diskriminacija zaradi spola in premajhna podpora s strani nadrejenih, na zadnjem mestu pa je premajhna podpora s strani družine/partnerja/-ke. Omenila bi še, da se 23 % žensk boji, da bodo diskriminirane zaradi spola, medtem, ko je ta odgovor izbral samo 1 moški. Očitno tudi večina žensk diskriminacije ne pričakuje. Študentkam in študentom je torej najbolj pomembno usklajevanje zasebnega in delovnega življenja, uspešno prevzemanje odgovornosti in soočanje s stresom ter uspeh in potrebne vodstvene kompetence.

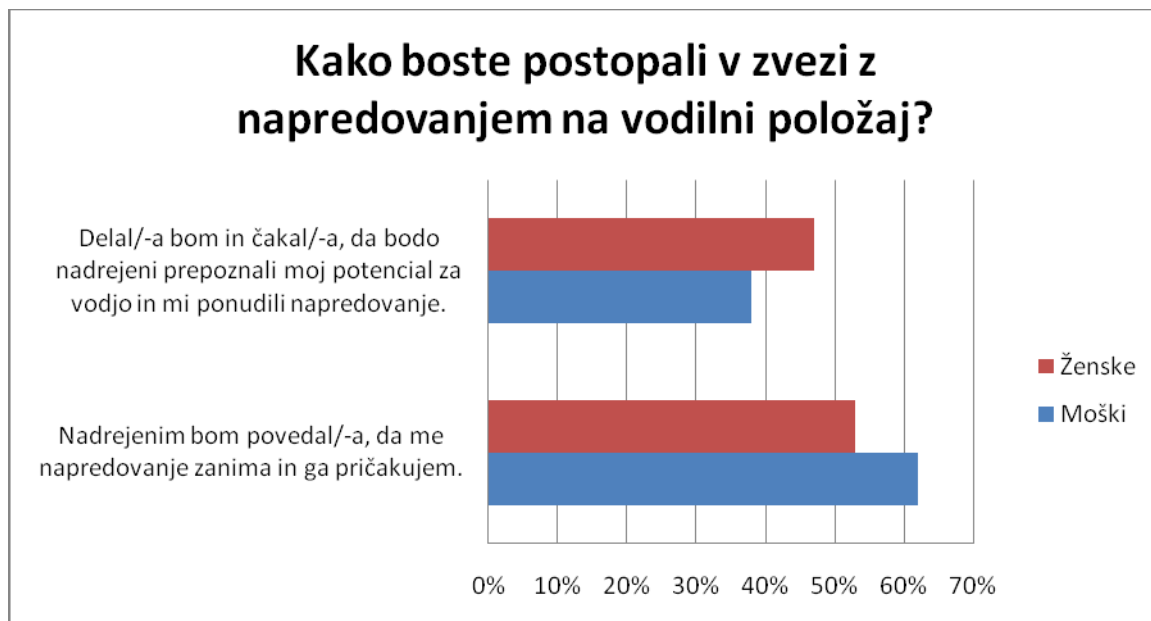
Graf 4.13: Odstotki po spolu



Q14 Kako boste postopali v zvezi z napredovanjem na vodilni položaj?

Na to vprašanje so odgovarjali samo tisti, ki so na sedmo vprašanje odgovorili pritrdilno, torej da si želijo priti na vodilni položaj. Želela sem ugotoviti, kako bodo postopali z napredovanjem na vodilni položaj, saj bi lahko predvidevali, da bi ambiciozni ljudje svojim nadrejenim povedali, da jih napredovanje zanima in ga pričakujejo. Več kot polovica anketirancev obeh spolov je odgovorila, da bodo postopali na takšen način, torej da bodo nadrejenim to povedali. Pri študentkah je razlika med ponujenima odgovoroma manjša, medtem ko se je za odgovor, da bodo delali in čakali, da bodo nadrejeni prepoznali njihov potencial za vodjo in jim ponudili napredovanje, odločila malce več kot tretjina študentov. Moški so torej malo bolj odločni in neposredni, kar se tiče napredovanja.

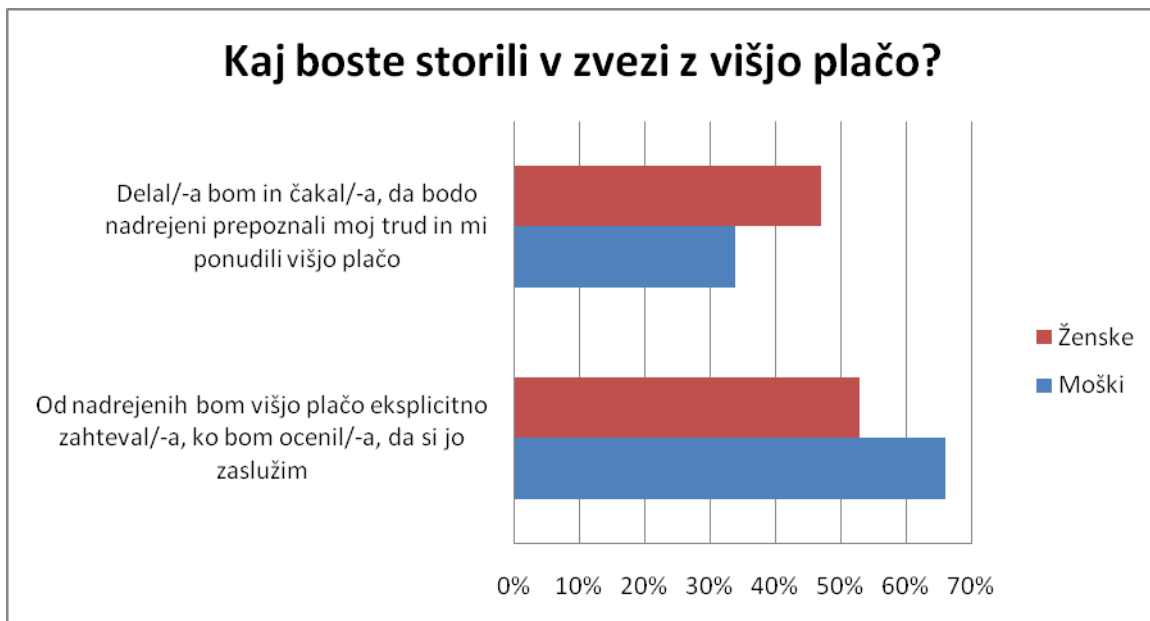
Graf 4.14: Odstotki po spolu



Q15 Kaj boste storili v zvezi z višjo plačo?

Vprašanje sem zastavila vsem, saj ni vezano neposredno na vodilni položaj. Rezultati so bili podobni kot pri prejšnjem vprašanju, saj več kot polovica anketiranih namerava od nadrejenih eksplicitno zahtevati višjo plačo. Glede na to, da so bili tudi odstotki podobni kot pri predhodnem vprašanju, je tudi razlaga enaka.

Graf 4.15: Odstotki po spolu



Q16 Ali zase menite, da imate lastnosti, ki so potrebne za dobrega vodjo?

Vprašanje, ali študentje in študentke menijo, da imajo lastnosti, ki so potrebne za dobrega vodjo se mi je zdelo eno izmed ključnih, saj lahko vidimo, koliko poznajo sebe, potrebne lastnosti vodje in koliko so samokritični. V povprečju 88 % študentov in študentk meni, da imajo potrebne lastnosti za dobrega vodjo. Če to vprašanje primerjamo z vprašanjem, ali si želijo biti na vodilnem položaju, ugotovimo, da se odstotki razlikujejo. Na sedmo vprašanje je pritrdilno odgovorilo 72 % anketirancev, na šestnajsto pa 88 %. Razlika je torej 16 %, kar pomeni, da kljub temu, da nekateri, ki ne želijo biti na vodilnem položaju, menijo, da imajo potrebne lastnosti za dobrega vodjo in bi vodilne položaje glede na svoje lastnosti lahko zasedali.

Graf 4.16: Odstotki po spolu



Q17 Katere vaše lastnosti bi vam omogočile biti dober vodja?

To vprašanje je bilo pogojno in nanj so odgovarjali tisti, ki so pri predhodnem odgovorili, da imajo potrebne lastnosti. Ker so se našteje lastnosti v veliki meri ponavljale, sem vse zbrala in jih združila v 3 skupine:

- **OSEBNOSTNE:** odločnost, dobro prenašanje stresa in delovanje v stresnih situacijah, organiziranost, umirjenost, sposobnost prevzemanja iniciative in odgovornosti, ambicioznost, pogum, prepričljivost, pozitivnost, komunikativnost, samostojnost, samoiniciativnost, natančnost, poštenost, delavnost, vztrajnost, samokritičnost, urejenost, predanost, karizmatičnost, nekonfliktnost, resnost, objektivnost, iskrenost, točnost, visoki moralni standardi, perfekcionizem, sposobnost opravljanja več del hkrati, disciplinarnost, diplomatski pristop, vedoželjnost, razgledanost, inteligentnost, inovativnost.
- **ODNOS DO PODREJENIH/TIMA:** zmožnost motiviranja podrejenih, dober opazovalec, zmožnost dela v timu, poslušnost, asertivnost, razumevanje in poznavanje posla ter ljudi, mehke veščine, čustvena inteligenca, jasno podajanje navodil, profiliranje oseb, dostopnost, empatija, prepoznavanje potenciala podrejenih, vodenje skupine, spoštovanje podrejenih.
- **ODNOS IN POZNAVANJE DELA/ORGANIZACIJE:** razumevanje in poznavanje posla ter ljudi, usmerjenost k ciljem, nadzor na delom, hitro in pametno sprejemanje rešitev, zaznavanje sprememb in prilagajanje le-tem, jasno začrtani cilji, smisel za

strateške odločitve, zaupanje v uspeh, strateškost, reševanje problemov, ciljna orientiranost, vizija, pogajalske sposobnosti, izkušnost, znanje.

Oba spola sta napisala največ lastnosti, ki se nanašajo na odnos do podrejenih/tima. Večje razlike so v tem, da so ženske izpostavile tudi odgovornost, pridnost, prijaznost in iskrenost, medtem ko teh lastnosti ni napisal noben moški. Na drugi strani pa je nekaj moških napisalo, da so karizmatični, objektivni in imajo sposobnost načrtovanja, česar ni našela nobena ženska. V primerjavi z moškimi, so se ženske v veliko večji meri opisale kot organizirane, komunikativne in bolj sposobne reševanja problemov, sprejemanja odločitev in prilagajanja spremembam. Več moških pa je naštel, da so njihove lastnosti ambicioznost, motiviranost, zagnanost in poštenost.

Q18 Naštejte 3 lastnosti dobrega vodje.

Vprašanje se je pojavilo tistim, ki so prej odgovorili, da nimajo lastnosti, ki jih potrebuje vodja. Predvidevam, da so naštevali lastnosti, ki bi jih po njihovem mnenju morali imeti vodje, a menijo, da jih sami nimajo. Zopet sem jih združila v skupine:

- OSEBNOSTNE: dobro prenašanje stresa, odgovornost, disciplina, poštenost, samozavest, odločnost, karizmatičnost, organiziranost, doslednost, dobre komunikacije sposobnosti, integriteta, potrpežljivost, inovativnost, vztrajnost, samodiscipliniranost, racionalnost, organiziranost, pozitiven, dela z veseljem.
- ODNOS DO PODREJENIH/TIMA: zna sprejemati tuja mnenja, zmožnost motiviranja, rad dela z ljudmi in predstavlja večinsko mnenje tudi, če ni v skladu z njegovim, spodobnost vživljanja v druge in prepoznavanje njihovih potreb, vedno pripravljen pomagati, sposobnost dela v timu, nediskriminatorno vedenje, razumevajoč.
- ODNOS IN POZNAVANJE DELA/ORGANIZACIJE: ciljna usmerjenost, vizija, dober v svoji stroki, vedno posega po višjih ciljnih, napredku in izboljšavah, zna se učiti iz porazov/padcev.

Študentov, ki so odgovarjali na to vprašanje, je bilo v primerjavi s študentkami manj. Študenti so navedli lastnosti, kot so: disciplina, vztrajnost, doslednost, organiziranost, odločnost, sprejemanje tujih mnenj in ostalo. Študentke pa so naštele: pomoč ostalim, razumevanje, samozavest, komunikacijske sposobnosti, ciljna usmerjenost, učinkovito

delovanje in sposobnost prenašanja stresa, karizmatičnost, inovativnost, organiziranost, odločnost itd. Največ lastnosti je bilo tudi tukaj napisanih v povezavi z odnosom do podrejenih/tima.

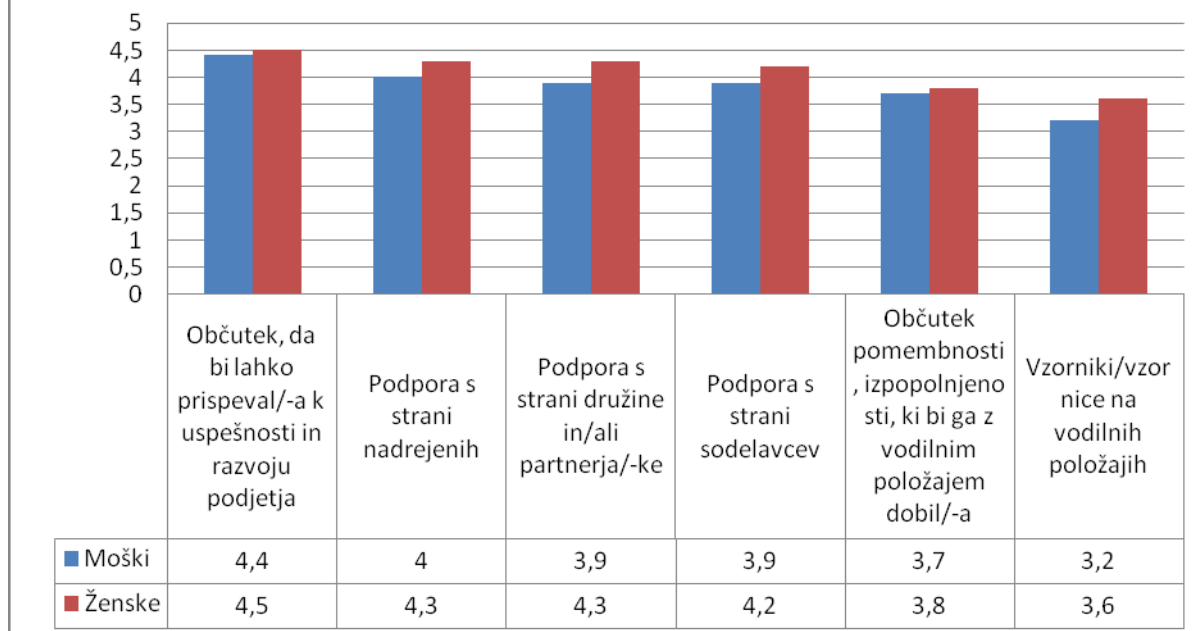
Razlik med tistimi, ki so zase ocenili, da imajo potrebne lastnosti za vodjo in tistimi, ki ocenjujejo, da teh lastnosti nimajo, ni. Vsi so našli podobne lastnosti. Mogoče je zanimivo to, da nihče od teh, ki ocenjujejo, da nimajo potrebnih lastnosti, ni zapisal, da mu primanjkuje ambicioznosti, inteligentnosti ali potrebnega znanja ter sposobnosti, ampak so bolj naštevali lastnosti v odnosih do podrejenih ali osebne lastnosti.

Q19 Ovrednotite, v kolikšni meri bi vas spodnji dejavniki spodbudili k prevzemu vodilnega položaja.

S tem vprašanjem sem želela ugotoviti, kaj za študente in študentke predstavlja spodbuda za prevzem vodilnega položaja. Dejavnike so ocenjevali na lestvici od 1 (sploh ni pomembno) do 5 (zelo pomembno). Ugotovila sem, da so vsi našti dejavniki obema spoloma pomembni ali zelo pomembni. Najvišje ovrednoten je bil občutek, da bi lahko prispevali k uspešnosti in razvoju podjetja, na drugem mestu sta podpora s strani družine in/ali partnerja/-ke in podpora s strani nadrejenih, sledi podpora s strani sodelavcev, občutek pomembnosti, izpopolnjenosti, ki bi ga z vodilnim položajem dobil/- in najmanj pomemben dejavnik so vzorniki/vzornice na vodilnih položajih. Bila sem presenečena, da se ženske za slednje niso bolj odločale, saj je znano, da je premalo ženskih vzornic na vodilnih položajih. Morda so pa na to že navajene in tega niti ne potrebujejo za spodbudo. Presenečena sem bila tudi nad tem, da občutek pomembnosti, izpopolnjenosti, ni bil višje ovrednoten.

Graf 4.17: Povprečje po spolu

Ovrednotite, v kolikšni meri bi vas spodnji dejavniki spodbudili k prevzemu vodilnega položaja

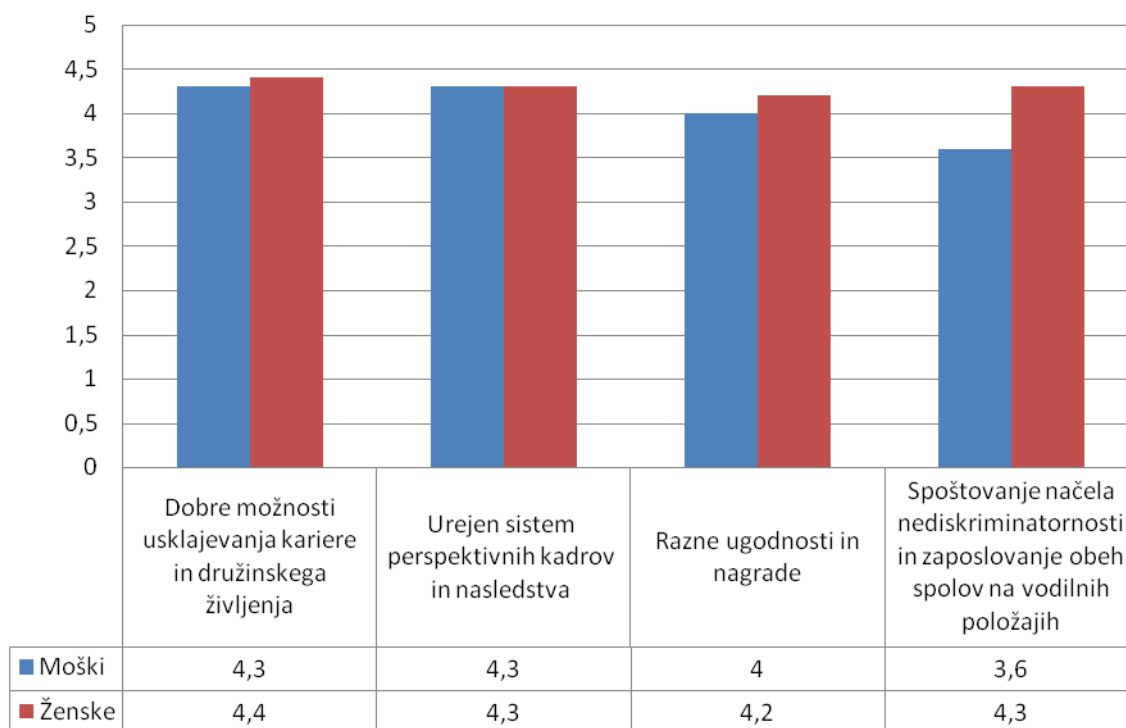


Q20 Ovrednotite, v kolikšni meri bi vas navedeni ukrepi organizacije motivirali k prevzemu vodilnega položaja.

Pri tem vprašanju sem želela izvedeti, kateri ukrepi organizacije bi študentom in študentkam pomenili motivacijo za prevzem vodilnega položaja. Tako kot pri prejšnjem vprašanju so vrednotili na lestvici od 1 do 5, med spoloma pa ni prišlo do velikih razlik. V povprečju so zopet vsi ukrepi pomembni ali zelo pomembni. Kot najbolj pomembno so oboji, moški in ženske, ocenili dobre možnosti usklajevanja kariere in družinskega življenja in urejen sistem perspektivnih kadrov in nasledstva. Podobno jim pomenijo tudi razne ugodnosti in nagrade. Razlika se pojavi pri dejavniku spoštovanja načela nediskriminatornosti in spodbujanja zaposlovanja obeh spolov na vodilnih položajih, saj to moškim ne predstavlja tako pomembnega motivatorja kot ženskam. Več kot polovica (53 %) študentk je namreč odgovorilo, da je ta ukrep organizacije zanje zelo pomemben. Zanimivo je, da prej diskriminacije niso v veliki meri navajale kot nekaj, česar se bojijo, pri tem vprašanju pa se je izkazalo, da je to za njih zelo pomemben dejavnik.

Graf 4.18: Povprečje po spolu

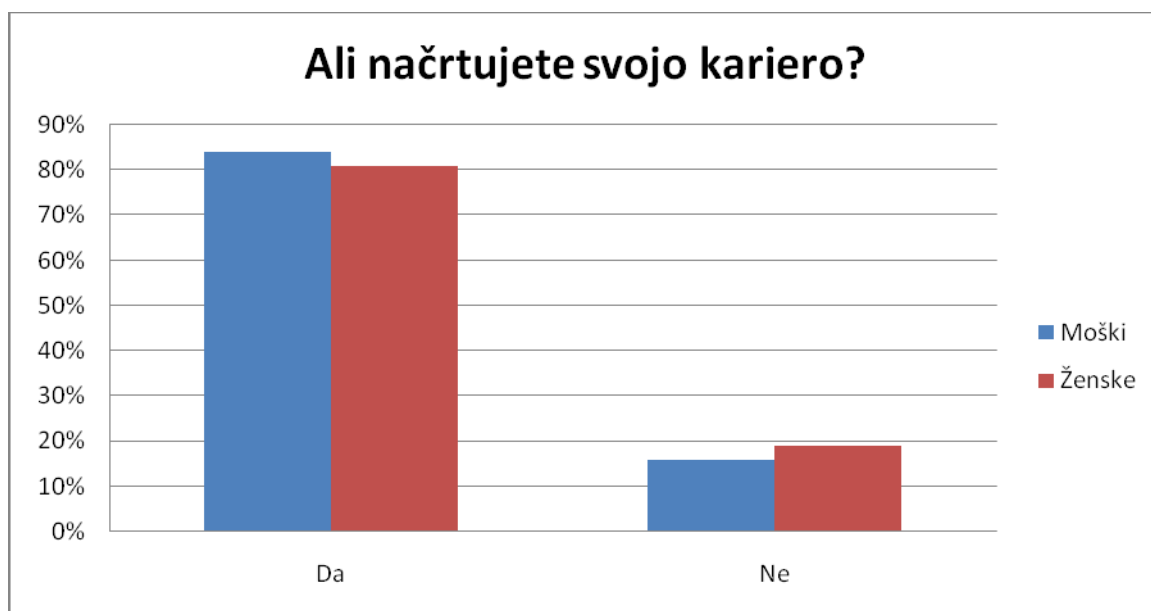
Ovrednotite, v kolikšni meri bi vas navedeni ukrepi organizacije motivirali k prevzemu vodilnega položaja



Q21 Ali načrtujete svojo kariero?

S tem vprašanjem se prične tretji del anketnega vprašalnika, kjer me je zanimalo, ali študentke in študentje načrtujejo svojo kariero in če da, na kakšen način. Začetno vprašanje je bilo zopet preprosto, da lahko posamezniki in posameznice sami presodijo, ali kariero načrtujejo ali ne. Od vseh anketirancev jih večina, natančneje 82 %, trdi, da načrtuje svojo kariero. To se mi zdi zelo pozitivno, saj je to ena izmed ključnih aktivnosti ambicioznega posameznika. Glede na spol ni nobenih posebnosti, saj so vsi odgovarjali podobno. Še vedno je 18 % študentk in študentov, ki kariere ne načrtujejo, kar je dokaj visok odstotek glede na to, da je to zelo pomembna zadeva. Možno je, da mislijo, da je ne načrtujejo, ker točno ne vedo, kaj to pomeni in se bo kasneje pri naslednjih vprašanjih izkazalo, da v bistvu temu ni tako.

Graf 4.19: Odstotki po spolu



Q22 Zakaj je ne načrtujete?

To vprašanje je bilo pogojno in nanj so odgovarjali samo tisti, ki so pri prejšnjem vprašanju kliknili, da kariere ne načrtujejo. Zanimali so me razlogi, zakaj se s tem ne ukvarjajo. Očitno se ni vsem dalo pojasnjevati, saj sem dobila samo 15 odgovorov, ki sem jih združila v 5 skupin, glede na razlog. Utemeljitev so dobesedni navedki zapisov anketirancev:

- **ni pomembno:** »ker se mi ne zdi pomembno« (študentka, Ekonomska fakulteta), »nima pomena načrtovati« (študent, Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo), »zakaj pa bi jo ;) and so wath :p« (študent, Fakulteta za računalništvo in informatiko), »nevem. trenutno je še ne, vendar že vem, kaj bi rada v življenju počela« (študentka, Naravoslovnotehniška fakulteta);
- **neugodne trenutne razmere:** »danes je za kaj takega preveč negotovo« (študentka, Ekonomska fakulteta), »saj je v današnjem času težko karkoli načrtovati.« (študentka, Fakulteta za družbene vede), »gospodarska kriza« (študentka, Fakulteta za upravo);
- **svoboda in neomejenost:** »ker sem precej spontana in dolgoročno se prepuščam priložnostim« (študentka, Fakulteta za družbene vede), »sproti bom načrtovala ob morebitnih priložnostih.« (študentka, Ekonomska fakulteta), »ker si puščam odprte možnosti« (študentka, Fakulteta za socialno delo), »ne vem kam me bo življenje pripeljalo« (študentka, Filozofska fakulteta);

- **brez jasnih ciljev:** »nimam jasnih ciljev, tako dolgoročno načrtovanje se mi ne zdi smiselno.« (študentka, Fakulteta za družbene vede), »nimam izdelanih jasnih ciljev, kaj si želim v prihodnosti.« (študent, Medicinska fakulteta);
- **osredotočanje na študij:** »osredotočam se še na študij« (študentka, Pravna fakulteta), »zdi se, da je še nekoliko predaleč, trenutno je študij na prvem mestu.« (študentka, Fakulteta za strojništvo), »ker študiram« (študentka, Fakulteta za družbene vede).

Q23 Ali menite, da vaši karierni cilji ustrezajo vašim zmožnostim?

To vprašanje je bilo zastavljeno samo tistim, ki so odgovorili, da kariero načrtujejo. Želela sem videti, ali so si cilje zastavili korektno. Oba spola sta odgovarjala zelo podobno. Nihče od anketirancev ni mnenja, da si je zastavil previsoke cilje, samo 1 ženska je odgovorila, da si je postavila prenizke cilje in je sposobna storiti več. Ostali so se odločali za preostale tri odgovore. Največ jih meni, da so njihovi cilji dosegljivi, vendar se bodo morali za njih zelo potruditi. Sledi odgovor, da so zastavljeni cilji lahko dosegljivi in na tretjem mestu je odgovor, da so nekateri dosegljivi, nekateri previsoki. Večina (76 %) torej meni, da so si zastavili pravilne in korektne cilje, ki so lahko dosegljivi, vendar se bodo morali izkazati, če jih bodo želeli doseči. Zdi se mi spodbudno, da si niso zastavili prenizkih ali previsokih in nerealnih ciljev glede na svoje sposobnosti. Za doseg ciljev se je vedno treba potruditi, zato menim, da je večina anketirancev na pravi poti.

Graf 4.20: Odstotki po spolu



Q24 Prosim, pojasnite svoj odgovor.

Za pojasnitev odgovora sem prosila tiste, ki so se pri predhodnem vprašanju odločili za zadnje tri odgovore. Tiste, ki so napisali razlago, sem združila glede na odgovor, ki so ga izbrali. Kljub temu, da se je to vprašanje prikazalo samo tistim, ki so predhodno označili tretji, četrti ali peti odgovor, je vseeno nekdo napisal razlago, zakaj je izbral drugi odgovor:

- **Da, moji cilji so dosegljivi, vendar se bom moral/-a zelo potruditi:** »živimo v gentrificiranem svetu, kjer starejši ne puščajo priložnosti mlajšim in se oklepajo svojih stolčkov, zato je edina možnost, da uspešno napreduješ po hierarhiji velikega podjetja, vztrajnost in mnoga leta dokazljivih uspešnih rezultatov« (študent, Biotehniška fakulteta);
- **Nekateri so dosegljivi, nekateri previsoki:** »delam v multinacionalki, kjer so na položajih že dolgo časa primerni ljudje« (študentka, Fakulteta za družbene vede); »kratkoročni cilji so dosegljivi, dolgoročni cilji trenutno ostajajo previsoki - glede na trenutne izkušnje, kasneje menim, da bodo postali izvedljivi.« (študentka, Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo); »okolica, obstoječe stanje me ovira« (študentka, Fakulteta za družbene vede);
- **Ne, saj sem si zastavil/-a prenizke cilje in sem sposoben/-na storiti več:** »sem človek, ki se zaveda trenutnega stanja na delovnem trgu, zato sem cilje priredila na razmere, prav tako sem mnenja, da kljub nekaterim dobrim kompetencam mi primanjkuje znanja in delovnih izkušenj.« (študentka, Naravoslovnotehniška fakulteta).

Oviro študentkam in študentom predstavlja predvsem trenutno stanje v svetu, saj menijo, da kljub svojim zmožnostim nimajo dovolj možnosti za uresničitev svojih ciljev. Zaradi tega so si postavili cilje, ki so prenizki ali pa previsoki.

Q25 Označite, s čim se trenutno (ne) ukvarjate.

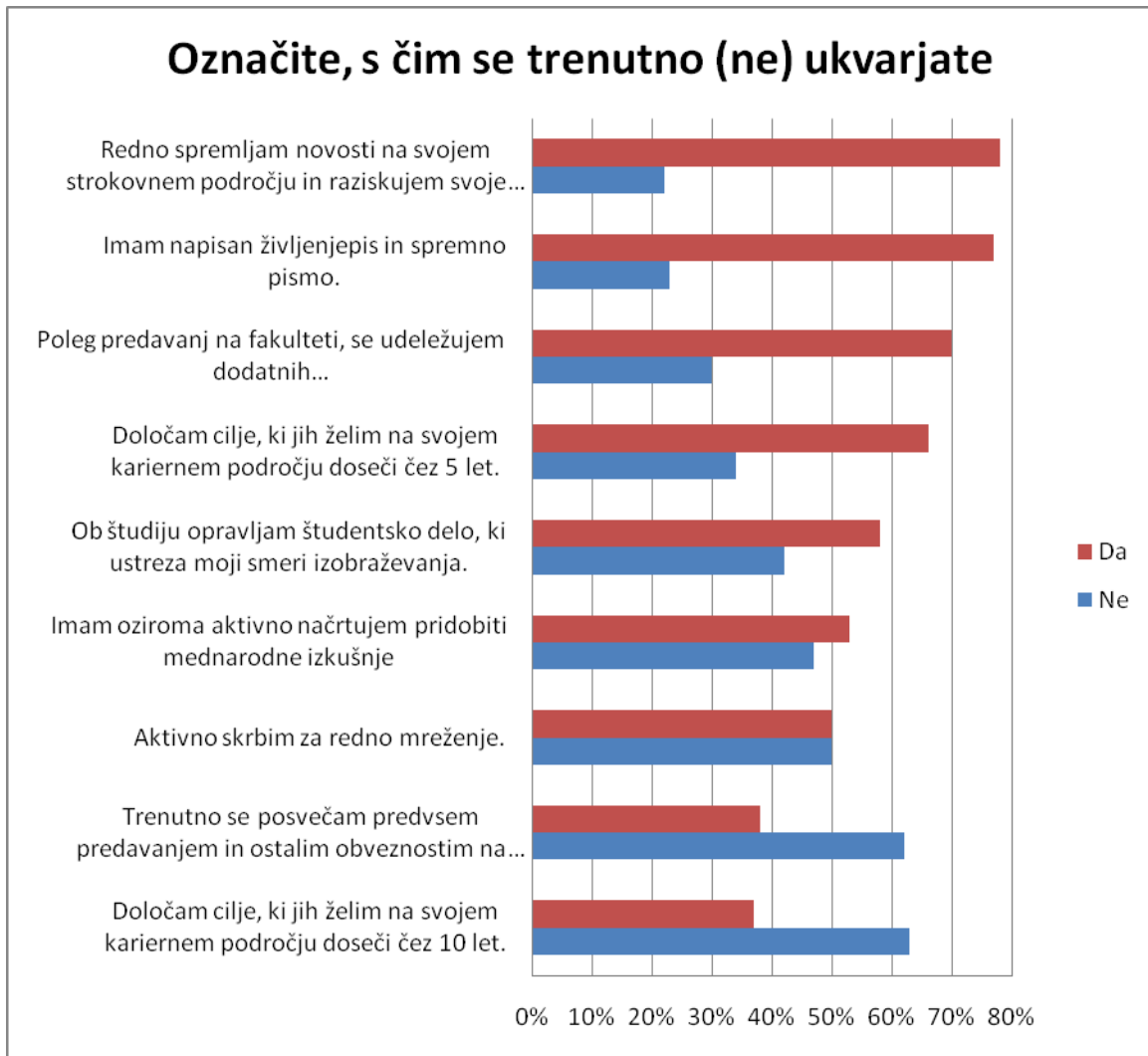
Pri tem vprašanju sem želela preveriti, ali anketiranci res načrtujejo kariero. Odgovarjali so vsi, saj sem želela stanje preveriti tudi pri tistih, ki so načrtovanje prej zanikali, saj kot sem že omenila, mogoče mislijo, da kariere na načrtujejo, pa dejansko jo. Zopet sta oba spola odgovarjala podobno. Če pogledamo posamezne trditve:

- Trenutno se posvečam predvsem predavanjem in ostalim obveznostim na fakulteti in se ne ukvarjam z ostalimi zadevami → Večina anketirancev je odgovorila z ne. Več

kot 62 % anketirancev torej vsaj delno načrtuje kariero, saj počnejo še nekaj drugega, kot se posvečajo samo obveznostim na fakulteti. V bistvu je ta odstotek večji, saj če pogledamo nadaljnje odgovore, opazimo, da vsaj še nekateri, ki so tukaj odgovorili z »da«, delajo tudi nekaj drugega, torej so na to vprašanje »neustrezno« odgovorili.

- Poleg predavanj na fakulteti se udeležujem dodatnih izobraževanj, delavnic, seminarjev, predavanj → 70 % anketirancev se tega udeležuje. Ta podatek me ne čudi preveč, saj je za študentke in študente organiziranih res veliko dodatnih izobraževanj, ki se jih lahko udeležujejo. Med drugim so velik pobudnik in organizator le-teh Karierni centri UL.
- Aktivno skrbim za redno mreženje (s članstvom v strokovnih društvih, združenjih, udeležbah na poslovnih dogodkih, konferencah, zaposlitvenih sejmih, prostovoljnem delom v organizacijah, dogodkih Kariernih centrov Univerze v Ljubljani itd.) → Zanimivo je, da je na to vprašanje samo polovica odgovorila pritrdilno. Polovica študentk in študentov torej aktivno skrbi za mreženje, ostali se s tem ne ukvarjajo.
- Imam oziroma aktivno načrtujem pridobiti mednarodne izkušnje s študijsko izmenjavo, prakso v tujini ali poletno šolo → Podobno kot pri prejšnji trditvi tudi tukaj skoraj 50 % anketirancev že ima oziroma bodo pridobili mednarodne izkušnje, ostali pa se za to niso in ne bodo odločili.
- Redno spremljam novosti na svojem strokovnem področju in raziskujem svoje zaposlitvene možnosti → Večina študentk in študentov (78 %) spremlja novosti na svojem strokovnem področju, kar je zelo dobro, saj tako lahko vidijo, kaj se od njih v prihodnosti pričakuje ter kakšna znanja in izkušnje morajo še pridobiti.
- Imam napisan življenjepis in spremno pismo, ki ju sproti posodabljam. → Večina študentk in študentov ima napisan življenjepis, še vedno pa 23 % le-tega nima, kar me je malo začudilo, glede na to, da je potrebno skoraj za vsako prijavo za razpisano študentsko delo poslati tudi življenjepis in spremno pismo.
- Ob študiju opravljam študentsko delo, ki ustreza moji smeri izobraževanja → Le nekaj več kot polovica anketiranih opravlja delo, ki ustreza njihovi smeri izobraževanja.
- Določam cilje, ki jih želim na svojem kariernem področju doseči čez 5 let. → Dve tretjini študentk in študentov ima zastavljene karierne cilje za prihodnjih 5 let.
- Določam cilje, ki jih želim na svojem kariernem področju doseči čez 10 let. → Situacija je ravno obratna kot pri prejšnji trditvi, saj malo manj kot dve tretjini študentk in študentov kariere ne načrtuje za 10 let vnaprej in zato nima določenih ciljev za takšno obdobje.

Graf 4.21: Skupni odstotki

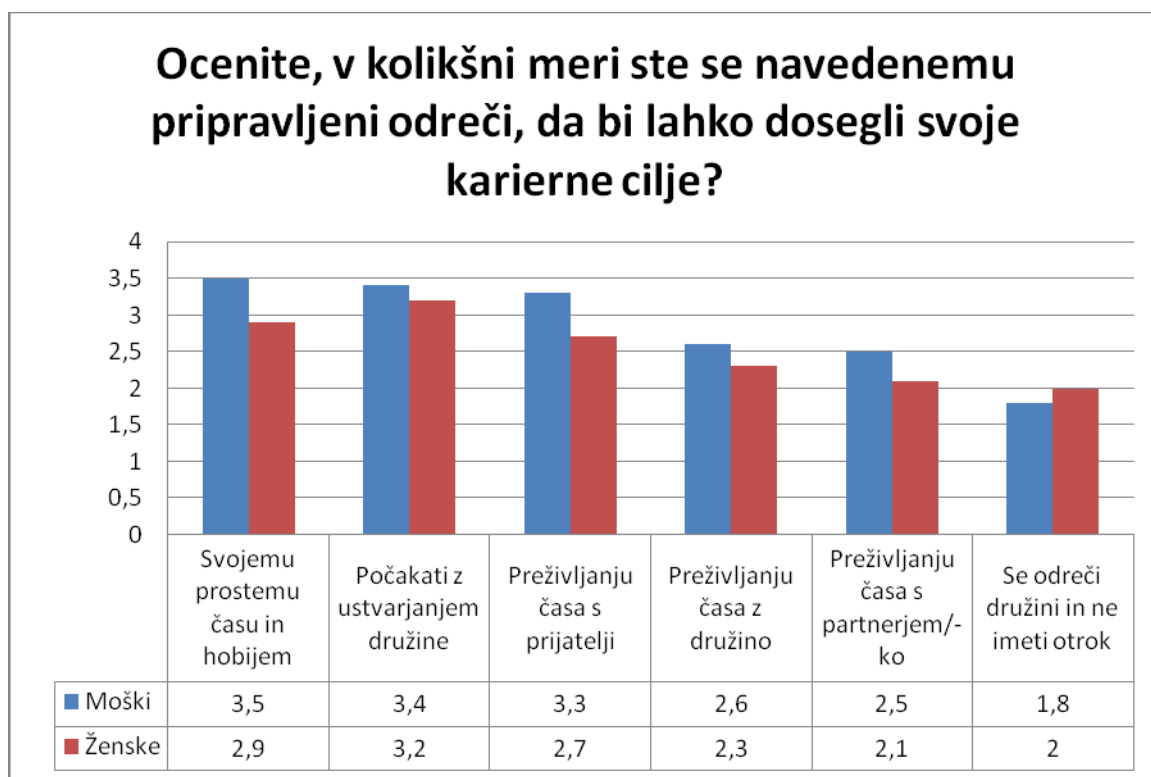


Q26 Ocenite, v kolikšni meri ste se navedenemu pripravljene odreči, da bi lahko dosegli svoje karierne cilje?

Običajno velja, da se je vsaj za nekaj časa in občasno nečemu lahko odreči, če se želiš v celoti posvetiti karieri in napredovati na vodilni položaj. Študentke in študentje so na lestvici od 1 (sploh se nisem pripravljen/-a odreči) do 5 (v celoti sem se pripravljen/-a odreči) ocenjevali, v kolikšni meri so se pripravljene odreči določenim osebam in dejavnostim. Moški so se v primerjavi z ženskami v večji meri pripravljene odreči vsemu, razen družini in otrokom. Na splošno so študentje in študentke najbolj pripravljene počakati z ustvarjanjem družine, na drugem mestu je prosti čas in hobiji, sledi preživljanje časa s prijatelji, na četrtem mestu je preživljanje časa z družino, na predzadnjem mestu pa preživljanje časa s partnerjem/-ko. V najmanjši meri se ne želijo odreči družini in ne imeti otrok zaradi kariere. Ta odgovor je s

»sploh se nisem pripravljen/-a odreči« ovrednotilo kar 57 % študentk in študentov. Zaradi kariere se v celoti niso pripravljeni odreči ničemur.

Graf 4.22: Povprečje po spolu



Q27 Ocenite, v kolikšni meri spodnje trditve držijo za vas.

To vprašanje sem zastavila, da bi videla, ali študentke in študente okolje spodbuja k načrtovanju kariere. Po pričakovanjih jih najbolj spodbuja družina, na drugem mestu so prijatelji in na zadnjem fakulteta. Malce sem presenečena nad tem, da jih fakulteta ne spodbuja v večji meri, saj bi morala kot takšna institucija poskrbeti, da si študentje bolj prizadevajo za svojo kariero. Ženske imajo malo več podpore od moških, predvsem s strani prijateljev. Skupno pa imajo mladi kar veliko spodbude in podpore v svojem vsakdanjem okolju.

Graf 4.23: Povprečje po spolu



Q28 Ovrednotite, v kolikšni meri spodnje trditve za vas pomenijo uspešnost v karieri.

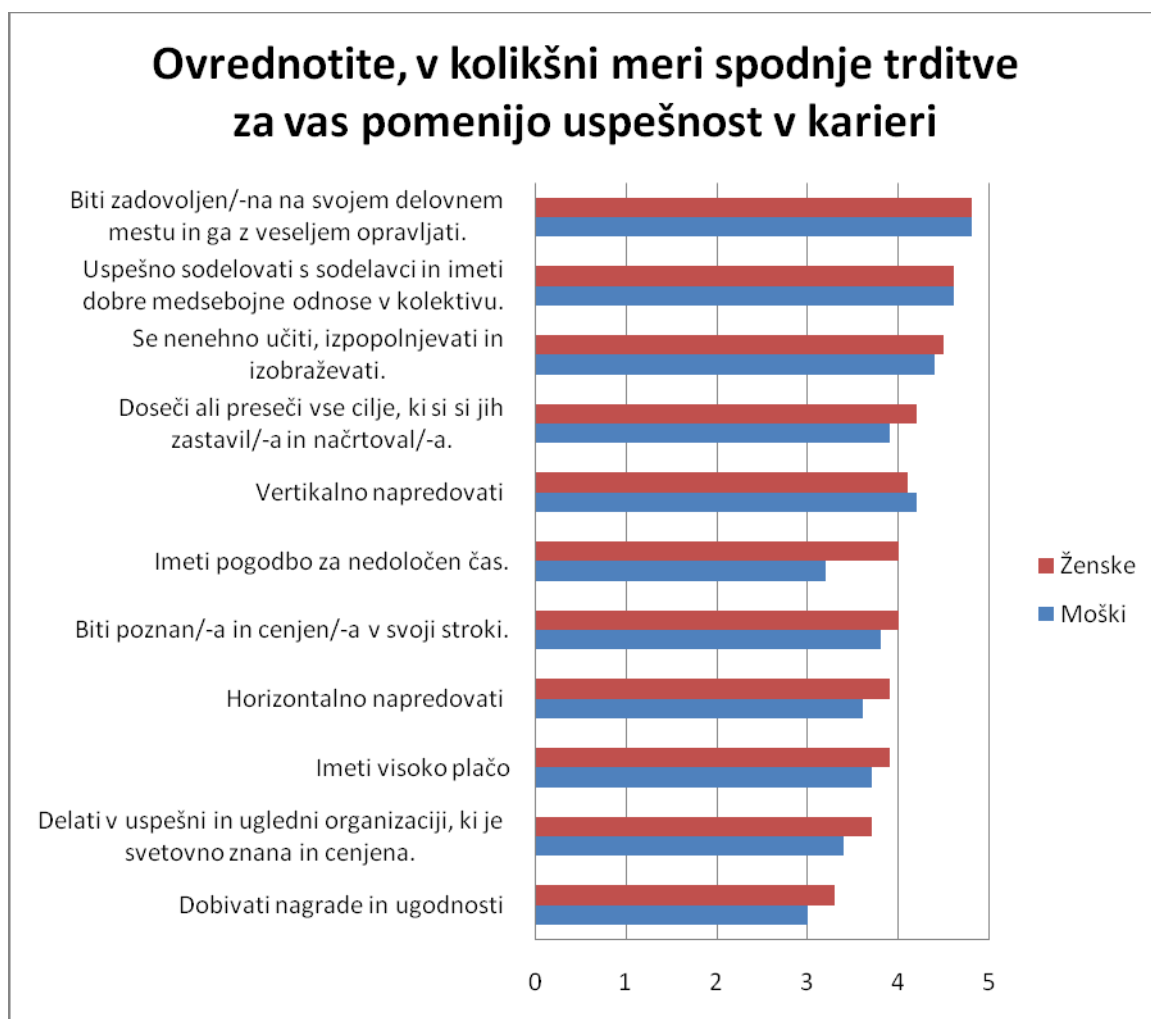
Vprašanje se mi je zdelo pomembno zastaviti, ker delno vidimo, kaj anketirance motivira in spodbuja pri karieri in kaj je za njih znak uspešne kariere. Omenim naj, da sem zelo težko postavila kriterije pomembnosti. Gledala sem skupno povprečje, saj kljub temu, da so študentke v primerjavi s študenti skoraj vsako trditev višje ovrednotile, ni bilo večjih razlik. Na koncu sem zbrala kriterij zaokroževanja navzgor ali navzdol. Na primer kjer je bilo povprečje 3,6, sem trditev označila kot pomembno. V primeru ocene 3,4 pa kot niti nepomembno niti pomembno. Omenila bi še, da nobena izmed zapisanih trditev ni dobila nižje povprečne ocene od 3. Samo ena trditev je bila ocenjena kot niti nepomembna niti pomembna, kar pomeni, da se nekateri niso mogli točno opredeliti glede tega. Ostale so pomembne ali zelo pomembne. Tudi v tem primeru se mi je zdelo najboljše, da pogledam vsako trditev posebej in napišem obrazložitev:

- Doseči ali preseči vse cilje, ki si si jih zastavil/-a in načrtoval/-a. → To spada po mnenju anketirancev med pomembne dejavnike in znake uspešne kariere. Uspešna kariera in ambicioznost sta zelo povezana s zastavljenimi cilji in doseganjem oziroma preseganjem le-teh. Pričakovala sem, da bodo to trditev ovrednotili kot zelo pomembno.
- Horizontalno napredovati (napredovanje na funkcijo z enako ali podobno ravno odgovornosti ali pridobitev strokovnega naziva, višje plače itd.). → V primerjavi s prejšnjo, je bila ta trditev slabše ovrednotena, vendar še vedno kot pomembna.

Takšna vrsta napredovanja je dobra za razbijanje rutine in nabiranje dodatnih izkušenj, vendar običajno ni močno povezana z uspešnostjo v karieri, saj moraš, če želiš priti na vodilni položaj, napredovati vertikalno in ne horizontalno.

- Vertikalno napredovati (napredovanje navzgor po hierarhiji, na zahtevnejše delovno mesto). → Enako kot prejšnje trditve, je bila tudi ta ocenjena kot pomembna in posledično pomemben kazalec uspešne kariere. S tako »nizkim« ovrednotenjem so me anketiranci presenetili, saj bi ravno vertikalno napredovanje moralo pomeniti uspešnost v karieri.
- Se nenehno učiti, izpopolnjevati in izobraževati. → Ta trditev je bila ena izmed najvišje ovrednotenih. To je dejavnik, ki je bil ocenjen točno v sredini med pomembnim in zelo pomembnim.
- Imeti pogodbo za nedoločen čas. → Tu se vidijo prve večje razlike med spoloma, saj za moške to ni niti nepomemben niti pomemben dejavnik, za ženske pa pomemben znak uspešnosti v karieri. To trditev sem v anketo zastavila kot nekakšno past, saj me je zanimalo, ali bodo anketiranci dejansko gledali na uspešnost v karieri ali na občutek varnosti. Predvsem ženske, ki so to ocenile kot pomemben dejavnik varnosti in stalnosti zaposlitve, dajejo velik pomen.
- Imeti visoko plačo. → Tudi ta trditev je bila ovrednotena kot pomembna. Presenetljivo so ženske tudi to višje ocenile kot moški, čeprav je bilo v teoriji zapisano, da je za moške plača zelo velik motivator.
- Dobivati nagrade in ugodnosti (služben avto, mobilni telefon, prenosni računalnik, nagradne počitnice itd.) → To je najnižje ovrednotena trditev, saj so jo anketiranci ocenili kot niti nepomembno niti pomembno.
- Uspešno sodelovati s sodelavci in imeti dobre medsebojne odnose v kolektivu. → To je po mnenju študentk in študentov zelo pomemben dejavnik in hkrati drugi najpomembnejši znak uspešnosti v karieri.
- Biti zadovoljen na svojem delovnem mestu in ga z veseljem opravljati. → Anketiranci so to trditev skupno ovrednotili z najvišjo povprečno oceno kot zelo pomemben dejavnik, oziroma kot najpomembnejši znak uspešne kariere.
- Delati v uspešni in ugledni organizaciji, ki je svetovno znana in cenjena. → Kot že nekaj predhodnih trditev, je bila tudi ta ocenjena samo kot pomembna.
- Biti poznan/-a in cenjen/-a v svoji stroki. → Tudi ta trditev je bila ocenjena kot pomembna.

Graf 4.24: Povprečje po spolu

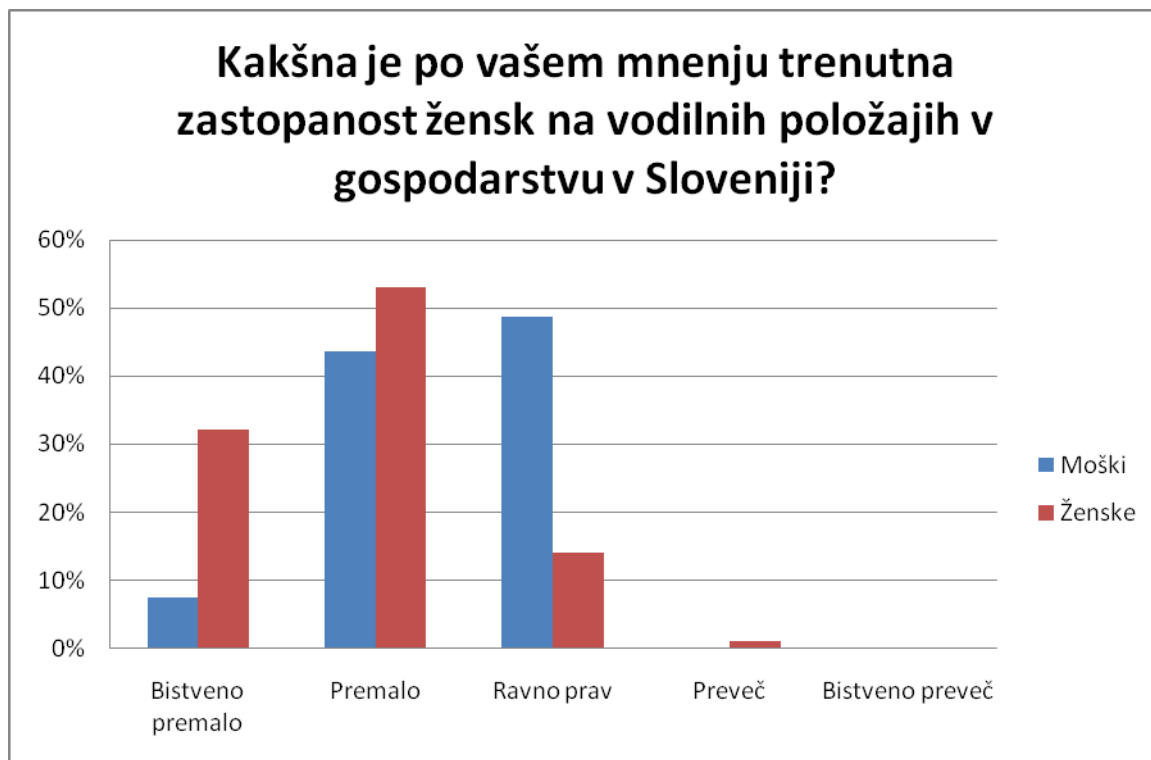


Q29 Kakšna je po vašem mnenju trenutna zastopanost žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu v Sloveniji?

Sedaj pa še zadnji, četrti del, ki se nanaša na zastopanost žensk na vodilnih položajih v Sloveniji. Razen ene študentke, ki misli, da je žensk na vodilnih položajih preveč, nihče od anketirancev ni označil tega odgovora ali pa tistega, da jih je bistveno preveč. Skoraj polovica moških meni, da je žensk na vodilnih položajih ravno prav. Sledi mnenje, da jih je premalo in samo 8 % je mnenja, da jih je bistveno premalo. Obratno je pri ženskah, ki so več kot v polovici mnenja, da je žensk na vodilnih položajih premalo. Sledi odgovor, da jih je bistveno premalo, 14 % pa meni, da jih je ravno prav. Samo tretjina ženk torej misli, da je žensk bistveno premalo, medtem ko skoraj polovica moških meni, da jih je ravno prav. Po pričakovanjih so študentje odgovarjali drugače od študentk, vendar me čudi, da je prišlo do takšne razlike. Glede na to, da je splošno znano, da je v Sloveniji premalo žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu, še vedno polovica moških trdi, da jih je ravno prav. Očitno

miselnost ostaja še »tradicionalna«, da so to »moški« poklici in je v njih ravno dovolj žensk. Presenetilo me je samo, da noben moški ni označil odgovora, da jih je preveč ali bistveno preveč. Pri ženskah sem pa tudi pričakovala, da bodo v večjem odstotku odgovorile, da jih je bistveno premalo. Zaskrbljujoč je tudi podatek, da 13 od 91 žensk, torej 14 %, meni, da jih je ravno prav. In 1 celo meni, da jih je preveč. Očitno tudi nekatere ženske ne vidijo razlik med zastopnostjo vodilnih položajev glede na spol.

Graf 4.25: Odstotki po spolu



Q30 Menite, da bi v Sloveniji morali z zakonodajo (npr. spolnimi kvotami) doseči enakopravno zastopanost moških in žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu?

V povezavi s prejšnjim vprašanjem sem želela izvedeti, ali anketiranci podpirajo sprejetje zakonodaje na področju enakopravne zastopnosti spolov na vodilnih položajih. Glede takšnih ukrepov je na splošno pričakovati, da je mnenje deljeno na pol. Tudi moji rezultati so pokazali tako. V splošnem več kot polovica anketirancev meni, da takšni ukrepi v Sloveniji niso potrebni. Če pogledamo primerjavo med spoloma, vidimo, da večina (78 %) moških meni, da z zakonodajo ni potrebno doseči enakopravne zastopnosti. Presenetljivo in hkrati zaskrbljujoče je, da tako razmišlja tudi 47 % žensk. Mnenja med študentkami glede te tematike so torej deljena, saj jih slaba polovica zakonodaje ne podpira, ostale pa jo. Razlog za

takšne rezultate vidim v tem, da se ljudje še vedno bojijo kvot ali kakšnih drugih podobnih ukrepov, saj ne vedo, kaj točno bi to pomenilo v praksi.

Graf 4.26: Odstotki po spolu



Q31 Bi morda radi še kaj dodali na to temo?

Na koncu sem dodala še odprto vprašanje, če bi mi kdo želel še kaj sporočiti, me opozoriti, morda povedati svoje mišljenje. Odzvalo se je kar nekaj anketirancev, kar se mi zdi zelo pozitivno, saj so pripravljeni še dodatno razmišljati o temi in se opredeliti glede določenih stvari, ki jih nisem vprašala. Nekateri odgovori so bili dolgi, nekateri so v enem stavku povedali bistvo. Dobila sem nekaj komentarjev v zvezi z anketo, da se jim zdi dobra in so jo z veseljem reševali. Dva komentarja sta bila vezana na pripombi, in sicer ena študentka Fakultete za družbene vede je napisala, da se ji je bilo težko opredeliti pri vprašanju, v kolikšni meri se je pripravljena odreči načrtovanju družine, saj ima že dva otroka, vendar jih v prihodnosti ne namerava več imeti. Zato ni točno vedela, kako naj odgovori. Eden izmed študentov Fakultete za strojništvo pa je napisal, da se mu zdi tema izredno zanimiva, vendar predlaga tudi osebne intervjuje z mladimi, saj bi lahko na takšen način dobila boljši občutek, na kakšen način mladi razmišljajo.

Večina komentarjev je bila glede kvot, saj je bilo to tudi zadnje vprašanje, na katerega so morali odgovarjati in so želeli še dodatno pojasniti, zakaj so tako odgovorili. Kar se tega tiče, se mi zdi najbolj smiselno pogledati komentarje glede na spol, saj se dokaj razlikujejo. Moški

so v večini komentarjih pojasnili, zakaj so proti uvedbi spolnih kvot. V večini so napisali, da »glavni kriterij za službe naj bo znanje, kompetence, sposobnosti, ne pa spol!« (študent, Fakulteta za družbene vede), saj lahko s tem »dobiš tudi neprimeren kader za izbrano funkcijo« (študent, Ekonomska fakulteta) in da »spolne kvote so diskriminacija na podlagi spola in ne zagotavljanje enakih možnosti.« (študent, Biotehniška fakulteta). Podobno razmišlja študent Fakultete za upravo, ki je zapisal: »omejevanje vodilnih mest v organizacijah z zakonodajo je neustavno in bi bil posameznik, ki bi imel visoke cilje v organizaciji, omejen pri dosegu svojega cilja.« Po mnenju študenta Fakultete za strojništvo: »ni primerno vpletati diskriminacije žensk v zaposlovanje/napredovanje v gospodarstvu. Nismo si enaki, vsak spol je v nečem boljši.« Zanimiv je bil tudi tale komentar že prej omenjenega študenta Fakultete za družbene vede: »Zavedam se, da moški de facto na določenih delovnih mestih štartamo iz višjega štartnega položaja, vendar kljub temu ne morem reči, da so ženske generalno gledano izrazito zapostavljene. Kar se tiče zagnanosti, resnosti in ambicioznosti, so v veliki meri celo bolj aktivne od svojih moških kolegov in zato posledično čedalje bolj zastopane na pomembnih delovnih položajih.« Kot rešitev problematike je po mnenju tudi že omenjenega študenta Ekonomske fakultete potrebno: »spremeniti splošno družbeno mišljenje poleg tega pa ženske že v študiju spodbujati k poklicem z vodstvenimi položaji«. Podobno razmišlja študent Fakultete za računalništvo in informatiko, ki je napisal, da: »bi morali spodbujati napredovanje in udejstvovanje žensk na vodilne položaje. Na silo urejati vodenje ima lahko prej negativne posledice.«

Pri študentkah so bila mnenja bolj deljena, saj so se nekatere opredelile proti kvotam, ene pa za takšno ureditev zakonodaje. Študentka Fakultete za družbene vede je zapisala: »Sprejemanje kvot se mi zdi absurdno in prispeva k neenakopravnosti. Potrebno je upoštevanje posameznikovih sposobnosti, ne pa spols oziroma kakršne koli druge lastnosti, na katero posameznik nima vpliva, samo zato da bi dosegli neke kvote.« Zanimivo je bilo tudi razmišljanje študentke Pedagoške fakultete, ki je bolj ostro napisala, da »če je ženska sposobna, mora to dokazati sama, ne pa da jo ščiti nek poseben zakon! Zaradi teh zakonov (npr. 1/3 žensk v parlamentu) prihajajo na položaje tudi nesposobne ženske! Vsaka se mora dokazati, tako kot se morajo tudi moški!«. Na drugi strani so nekatere študentke mnenja, da »ni problem v zakonodaji, ampak splošni mentaliteti« (študentka, Fakulteta za matematiko in fiziko) in »Kvote niso rešitev. Spremeniti bi bilo potrebno miselnost, na primer s primeri uspešnih žensk na vodilnih položajih, podjetji z ženskami na čelu.« (študentka, Biotehniška fakulteta), saj bi lahko sama zakonodaja »morda celo preveč izsilila, da so kvote potem

dosežene zgolj zaradi kvote same.« (študentka, Fakulteta za družbene vede). Študentka Fakultete za družbene vede je komentirala, da »ne gre samo za zavzemanje vodilnih položajev, problematiko vidim predvsem v neenakovrednih plačah za isto delo«. Zanimiv je bil tudi komentar študentke, ki pravi, da:

večino vodstvenih funkcij v podjetjih prevzemajo ženske, ki so to pozicije pridobile ali s sorodstvenimi ali prijateljskimi vezmi. Škoda je, da sposobnim ženskam onemogočajo napredovanje. Sem mnenja, da ni vse zgolj v enakopravnosti, raziskava je osredotočena na razliko med moškimi in ženskami, medtem ko bi bil potreben premislek, kako do vodstvenih funkcij prihajajo moški. Potrebno bi bilo merilo uspešnosti in sposobnosti in zgolj spolne kvote, saj bomo preveč časa porabili na debatah, kjer imajo moč odločanja prepotentni primitivci (študentka, Fakulteta za družbene).

4.3 DISKUSIJA

Ker je bil anketni vprašalnik zelo dolg in obsežen, je v tej nalogi opravljena samo prva analiza. Ker je naloga nastajala v okviru projekta »EQPOWEREC«, ki je namenjen doseganju enakopravnosti spolov v delitvi ekonomske moči v Sloveniji, bo v naslednjih mesecih opravljena nadaljnja poglobljena analiza podatkov, ki sem jih pridobila z anketo.

Kot sem omenila na začetku ankete, sem vprašalnik razdelila na štiri sklope. Prvi sklop se je nanašal na demografske podatke. V drugem sklopu sem proučevala ambicioznost študentk in študentov za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu ter morebitne razlike med spoloma glede tega. Ugotovila sem, da skoraj vsi anketiranci ocenjujejo, da so ambiciozni. Čeprav je tako med študenti kot med študentkami največ tistih, ki menijo, da ambicija ni povezana s spolom, je odstotek žensk, ki tako mislijo bistveno večji kot odstotek moških. V nadaljevanju sem se osredotočila na ambicije za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu. Teh položajev si želi 72 % anketirancev. Odstotek moških, ki so odgovorili pritrdilno, je v primerjavi z ženskami nekoliko večji, saj si skoraj tretjina žensk vodilnega položaja v gospodarstvu ne želi doseči. Večina vseh, ki si želijo napredovati na vodilni položaj v gospodarstvu meni, da jim bo le-to uspelo, od tega 6 % študentov in 12 % študentk meni nasprotno, kot razloge pa navajajo predvsem pomanjkanje izkušenj, samozavesti, ambicioznosti ter slabe razmere v gospodarstvu. Pri tem vprašanju vidimo, da so moški bolj samozavestni in prepričani, da jim bo uspelo.

Za osebe, ki kažejo ambicije za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu sem opredelila tiste, ki so odgovorili, da so ambiciozni, da si želijo doseči vodilni položaj v gospodarstvu in

da jim ga bo uspelo doseči. Od skupno 135 oseb, omenjenim kriterijem ustreza samo 86 študentk in študentov, od tega 53 žensk in 33 moških. Razlike med ambicijami za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu in hkrati velike razlike med spoloma, so se pokazale pri vprašanih, do katerega položaja želijo anketiranci priti v petih in desetih letih zaposlitve ter v svoji celotni karieri. Že v prvih petih letih si ženske želijo »nižjih vodilnih položajev«, medtem ko večji odstotek moških pričakuje »višje vodilne položaje«. V naslednjih petih letih že 20 % moških pričakuje, da bodo predsedniki uprav, na drugi strani si tega želi 6 % žensk. V primerjavi z ženskami, je višji tudi odstotek moških, ki nameravajo biti člani uprave, saj so se ženske še vedno odločale za »nižje vodilne položaje«. Glede pričakovanj v celotni karieri, manj študentk pričakuje, da bodo članice ali predsednice uprave. Manj kot polovica (natančneje 48 %) žensk se je odločila za omenjena položaja, medtem ko ju je izbralo 74 % moških, od tega si jih 60 % v svoji karieri prizadeva postati predsednik uprave, česar si želi le 19 % žensk. V Sloveniji primanjkuje predvsem žensk, ki bi zastopale ravno ta dva najvišja vodilna položaja. Študentke in študentje Univerze v Ljubljani ne kažejo enakih ambicij za doseganje najvišjih vodilnih položajev, saj je od vseh anketiranih samo približno polovica študentk visoko ambicioznih. Sklepamo lahko, da so študentje Univerze v Ljubljani ambicioznejši glede doseganja najvišjih vodilnih položajev v gospodarstvu od študentk Univerze v Ljubljani. Če pogledamo trenutne razmere v svetu, kjer je le 12 % žensk članic uprave in samo 4 % predsednic uprave, je ta podatek, ki sem ga pridobila, dejansko optimističen. V Sloveniji je samo okoli 10 % članic uprave, zato v primeru, da bi vse študentke, ki so pokazale ambicije za ta položaj ali položaj predsednice uprave, to v svoji karieri tudi dosegle, bi prišli do veliko boljših podatkov, kar se tiče enakovredne spolne zastopanosti.

Največji strah pri doseganju vodilnega položaja v gospodarstvu anketirancem predstavlja premalo časa zase, družino, partnerja/-ko, premalo prostega časa, sledi prevelika odgovornost in stres, na tretjem mestu pa je neuspeh, v primeru, da nimajo ustreznih vodstvenih kompetenc. Med spoloma so opazne manjše razlike, predvsem glede diskriminacije zaradi spola, česar se boji 23 % žensk, medtem ko je ta odgovor izbral samo 1 moški. Študentkam in študentom je torej najbolj pomembno usklajevanje zasebnega in delovnega življenja, uspešno prevzemanje odgovornosti in soočanje s stresom ter uspeh in potrebne vodstvene kompetence. Kar se tiče postopanja v zvezi z napredovanjem na vodilni položaj in višjo plačo, so mnenja deljena, vendar je vseeno več kot polovica anketirancev odgovorila, da bodo nadrejenim povedali, da jih napredovanje zanima ter da bodo eksplicitno zahtevali višjo plačo. Pri

študentkah je bila razlika med ponujenima odgovoroma manjša, kar pomeni, da nekatere niso tako odločne in neposredne.

V povprečju 88 % študentov in študentk meni, da imajo potrebne lastnosti za dobrega vodjo. Opaziti je mogoče, da kljub temu, da tisti, ki ne želijo biti na vodilnem položaju, vseeno menijo, da imajo potrebne lastnosti za dobrega vodjo. Največ lastnosti, ki so jih našteli posamezniki, ki ocenjujejo, da imajo potrebne lastnosti za vodjo, se je nanašalo na odnos do podrejenih in tima. Večje razlike med spoloma so se pokazale v tem, da so ženske izpostavile tudi odgovornost, pridnost, prijaznost in iskrenost, medtem ko teh lastnosti ni napisal noben moški. Na drugi strani pa je nekaj moških napisalo, da so karizmatični, objektivni in imajo sposobnost načrtovanja, česar ni naštela nobena ženska. V primerjavi z moškimi so se ženske v veliko večji meri opisale kot organizirane, komunikativne in bolj sposobne reševanja problemov, sprejemanja odločitev in prilagajanja spremembam. Več moških pa je naštelo, da so njihove lastnosti ambicioznost, motiviranost, zagnanost in poštenost. Predvidevam, da so tisti anketiranci, ki menijo, da nimajo ustreznih lastnosti, naštevali lastnosti, ki bi jih morali imeti vodje, a menijo, da jih sami nimajo. Študentov, ki so odgovarjali na to vprašanje, je bilo v primerjavi s študentkami manj. Zopet je bilo največ naštetih lastnosti povezanih z odnosom do podrejenih/tima in je prihajalo do razlik med spoloma. Zanimivo je to, da nihče od teh, ki ocenjujejo, da nimajo potrebnih lastnosti, ni zapisal, da mu primanjkuje ambicioznosti, inteligentnosti ali potrebnega znanja ter sposobnosti, ampak so naštevali lastnosti v odnosih do podrejenih ali osebnostne lastnosti.

Največjo spodbudo za prevzem vodilnega položaja anketiranci vidijo predvsem v občutku, da bi lahko prispevali k uspešnosti in razvoju podjetja. Najslabše je bil ocenjen dejavnik vzornikov/vzornic na vodilnih položajih. Bila sem presenečena, da se ženske za slednje niso bolj odločale, saj je znano, da je premalo ženskih vzornic na vodilnih položajih. Morda so pa na to že navajene in tega niti ne potrebujejo za spodbudo. Presenečena sem bila tudi nad tem, da občutek pomembnosti, izpopolnjenosti ni bil višje ocenjen, saj sem predvidevala, da je tudi ta dejavnik povezan z ambicioznostjo. Kar je bilo tudi že v teoretičnem delu večkrat zapisano, je bilo potrjeno tudi v moji anketi, saj je za anketirance najboljši ukrep organizacije, ki bi jih motiviral k prevzemu vodilnega položaja, usklajevanje kariere in družinskega življenja. Pomemben jim je tudi urejen sistem perspektivnih kadrov in nasledstva. Razlika med spoloma se pojavi pri dejavniku spoštovanja načela nediskriminatornosti in spodbujanja zaposlovanja obeh spolov na vodilnih položajih, saj to moškim ne predstavlja tako pomembnega motivatorja kot ženskam. Več kot polovica (53 %) študentk je namreč odgovorila, da je ta

ukrep organizacije zanje zelo pomemben. Zanimivo je, da se je za strah pred diskriminacijo prej odločilo samo 23 % študentk, sedaj pa so ocenile, da je to zanje zelo pomemben dejavnik. Za študentke in študente so pomembni dejavniki in znaki uspešne kariere doseganje ali preseganje ciljev, horizontalno in vertikalno napredovanje, visoka plača, delo v svetovno znani, uspešni in ugledni organizaciji ter biti poznan/-a in cenjen/-a v svoji stroki. Pogodba za nedoločen čas je za moške niti nepomemben niti pomemben dejavnik, za ženske pa pomemben znak uspešnosti v karieri. Najmanj pomemben dejavnik so nagrade in ugodnosti. Najbolj ovrednotene trditve so bile: nenehno učenje, izpopolnjevanje in izobraževanje, uspešno sodelovanje s sodelavci in dobri medsebojni odnosi v kolektivu ter zadovoljstvo na delovnem mestu. V tem sklopu anketnega vprašalnika sem odgovorila na moji raziskovalni vprašanji, da imajo tako študentke kot študentje Univerze v Ljubljani ambicije za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu in da so študentje Univerze v Ljubljani ambicioznejši od študentk Univerze v Ljubljani.

Tretji sklop anketnega vprašalnik je vseboval vprašanja vezana na kariero in njeno načrtovanje. Zanimalo me je, ali študentke in študentje Univerze v Ljubljani načrtujejo svojo kariero in če da, na kakšen način. Analiza je pokazala, da jih 82 % to počne. Razlogi, zaradi katerih ostali kariere ne načrtujejo, so predvsem, da to ni pomembno, zaradi neugodnih trenutnih razmer, ker jim to pomeni oviro in omejenost, saj si želijo svobode, nimajo jasno določenih ciljev, ali se trenutno osredotočajo na študij. Večina študentk in študentov ima po svoji oceni zastavljene korektne kariernne cilje, ki jih bodo lahko dosegli, če se bodo potrudili. Za doseg ciljev se je vedno treba potruditi, zato menim, da je večina anketirancev na pravi poti. Tisti, ki so si postavili prenizke ali previsoke cilje, kot razloge navajajo predvsem trenutno stanje v svetu, saj menijo, da kljub svojim sposobnostim nimajo dovolj možnosti za uresničitev svojih ciljev.

V anketi se je pokazalo, da so mladi vedno bolj ozaveščeni o pomenu načrtovanja kariere in da vsaj deloma že v času študija skrbijo za to. Veliko pomagajo tudi Karierni centri Univerze v Ljubljani in podobne organizacije, ki redno ponujajo dodatna izobraževanja in delavnice ter tako skrbijo za kariero študentk in študentov. Da je le-to dobra praksa kaže visok odstotek pritrdilnih odgovorov na trditev, da se poleg predavanj na fakulteti udeležujejo dodatnih izobraževanj, delavnic, seminarjev, da imajo oziroma aktivno načrtujejo pridobiti mednarodne izkušnje, redno spremljajo novosti na svojem strokovnem področju in raziskujejo zaposlitvene možnosti, imajo napisan življenjepis in spremno pismo, ob študiju opravljajo delo, ki ustreza smeri izobraževanja in določajo cilje, ki jih želijo doseči čez 5 let. Pri vsaki od ponujenih

trditev je vsaj polovica študentk in študentov označila, da se s tem ukvarja, le kariernih ciljev za 10 let vnaprej ni imela niti polovica anketirancev. Glede na spol ni bilo večjih razlik. So se pa razlike pojavile pri naslednjem vprašanju, v kolikšni meri so se določenim zadevam pripravljene odreči za uspeh v karieri, saj so se moški v primerjavi z ženskami, v večji meri pripravljene odreči vsemu, razen družini in otrokom. Na splošno so študentke in študentje najbolj pripravljene počakati z ustvarjanjem družine, na drugem mestu je prosti čas in hobiji, sledi preživljanje časa s prijatelji/-cami, na četrtem mestu je preživljanje časa z družino, na predzadnjem mestu pa preživljanje časa s partnerjem/-ko. V najmanjši meri se ne želijo odreči družini in ne imeti otrok zaradi kariere. V celoti se zaradi kariere niso pripravljene odreči ničemur. Pri načrtovanju kariere imajo mladi veliko podpore v svojem okolju, najbolj jih spodbuja družina. Malo sem bila presenečena nad odgovori, da jih fakulteta spodbuja najmanj, saj bi po mojem mnenju morala kot takšna institucija poskrbeti, da si študentje in študentke prizadevajo za svojo kariero.

Zadnji, četrti sklop ankete je vseboval vprašanja vezana na zastopanost žensk na vodilnih položajih in morebitno ureditev zakonodaje na tem področju. Še vedno skoraj polovica moških meni, da je žensk na vodilnih položajih ravno prav. Na drugi strani so me presenetile tudi ženske, saj sem pričakovala, da jih bo več odgovorilo, da jih je bistveno premalo. Še bolj pa so me presenetile tiste, ki so odgovorile, da jih je ravno prav. Očitno je, da so nekateri še vedno mnenja, da ta tematika ni potrebna, saj je trenutno stanje zadovoljivo. Kar se tiče ureditve tega problema z zakonodajo, so rezultati tudi nekoliko pesimistični, saj je na splošno več kot polovica anketirancev mnenja, da takšna ureditev v Sloveniji ni potrebna. Zaskrbljujoče je, da tako meni večina moških in skoraj polovica (47 %) žensk. Kot sem že v analizi napisala, razlog za tako nizko podporo zakonodajni ureditvi vidim v tem, da se oba spola bojita kvot oziroma podobnih ukrepov, predvsem zaradi pomanjkanja znanja. Tudi v komentarjih, ki so jih zapisali, večina meni, da mora biti osnovni pogoj za zasedbo delovnega mesta znanje in ne spol. S tem samo pokažejo, kako so neinformirani, saj nihče ne trdi, da bodo na vodilne položaje prišle ženske, ki niso sposobne in nimajo ustreznih kompetenc. S tem kažejo tudi določeno stopnjo nezaupanja v sposobnosti žensk. Zaskrbljujoče je razmišljanje, da takšnih žensk v Sloveniji ni, oziroma da jih je premalo, da bi lahko zasedale vodilne položaje. To je seveda napačno razmišljanje, saj nam primeri dobrih praks iz držav, kjer so spolne kvote že uvedli, kažejo pozitivno sliko.

Za nadaljnje raziskovanje priporočam predvsem še več raziskav, fokusiranih na mlade in na njihove ambicije. Dobro bi bilo raziskati, kateri so vzroki, da pride do takšnih razlik v

Sloveniji. Sama tega v anketi nisem preverjala, bi bilo pa zanimivo ugotoviti, ali obstajajo razlogi in če da, kateri so. Osredotočila sem se na gospodarstvo, ostali bi se lahko še na druga področja in spolno strukturo vodilnih položajev tudi drugod. Dobro bi bilo narediti študijo primera in spremljati določeno število študentk od njihovega prvega letnika na fakulteti do določenega leta zaposlitve. Tako bi se pokazalo, ali tiste, ki so bile v času študija bolj ambiciozne in so načrtovale svojo kariero, tudi kasneje pridejo na višje položaje, ali se potem ambicioznost zmanjša in če da, kakšni so razlogi za to. Na drugi strani bi videli, ali tiste, ki so bile prej manj ambiciozne in kariere niso načrtovale, skozi karierno pot spremenijo razmišljanje in delovanje ter do katerih položajev pridejo. Na ta način bi se še bolj poglobilo razmišljanje o tej temi in njeno razumevanje, hkrati pa bi lahko določili konkretne predloge za nadaljnje ukvarjanje s problemom in njegovim reševanjem.

5 KARIERNA PRIPOROČILA ZA MLADE

5.1 PRIPOROČILA ZA NAČRTOVANJE KARIERE ŠTUDENTK IN ŠTUDENTOV

Študentje imajo za načrtovanje svoje kariere na voljo kar nekaj priročnikov, spletnih strani in organizacij. Prvi nasvet, ki je zapisan povsod, je da si je potrebno že na začetku študija zastaviti svoje karierne cilje, tako kratkoročne kot dolgoročne. Posameznik mora biti aktivno vključen v študijski proces in se svojim obveznostim na fakulteti v celoti posvetiti. Naslednji korak je mreženje preko raznih strokovnih društev, združenj, z udeležbo na konferencah, poslovnih dogodkih, zaposlitvenih sejmih, prostovoljnem delom v organizacijah itd. Pri opravljanju raznih seminarskih nalog, diplomskih nalog in ostalih obveznosti, je priporočljivo delati na konkretnem primeru iz prakse, saj tako lahko prenesejo svoje teoretično znanje v prakso. Pri tem spoznavajo delodajalce, delovno okolje in krepimo vezi. Zelo pozitivne so tudi mednarodne izkušnje, ki jih študentje lahko pridobijo preko študijskih izmenjav, prakse ali poletne šole. Med drugim s tem okrepijo znanje tujih jezikov in povečujejo svojo samostojnost, neodvisnost in samozavest. K povečevanju konkurenčne prednosti in razvoju dodatnih kompetenc pripomore tudi vključitev v razne obštudijske dejavnosti. Dodatna znanja in veščine lahko pridobijo tudi v številnih dodatnih tečajih, seminarjih in delavnicah. Za aktivno načrtovanje kariere je potrebno tudi redno spremljanje novosti na svojem strokovnem področju. Če imajo študentje svoje ideje, je pozitivno, če jih poskušajo uresničiti. Strokovnjaki svetujejo, da je treba vsa pridobljena znanja in izkušnje redno beležiti, zbirati reference in potrdila ter jih vključiti v svoj portfolio. Le-ta bo kasneje pomagal pri pripravi

življenjepisa, osebne predstavitve in načrtovanju nadaljnje karierne poti (Dizdarević in drugi 2014, 53-55). Ko sta življenjepis in spremno pismo oziroma prošnja sestavljena, ju je potrebno redno dopolnjevati (Karierni centri Univerze v Ljubljani).

Univerza v Ljubljani ima za načrtovanje kariere študentov ustanovljene centre, kjer delujejo karierni svetovalci. Člani Univerze v Ljubljani si lahko tam poiščejo nasvete glede kariere in njenega načrtovanja, storitve pa so zanje brezplačne (prav tam). Njihovi predstavnici in karierni svetovalki mag. Tini Kozic sem preko elektronske pošte poslala nekaj vprašanj, na katera mi je odgovorila. Pravi, da se študentje in študentke njihovih storitev poslužujejo z zadovoljivo udeležbo, vendar si želijo večjega obiska, saj menijo, da proaktivnost v času študija, za katero si prizadevajo, zelo pripomore k vključitvi na trg dela po zaključenem izobraževanju. Karierni centri UL izvajajo različne dogodke, ki so namenjeni povezovanju z delodajalci in pridobivanju različnih spretnosti preko delavnic. Karierne svetovalke so na voljo za informiranje in svetovanje, izvajajo delavnice, karierne tabore ter organizirajo posvete o izzivih v tujini. Na fakultetah izvajajo karierne dneve, hitre zmenke z delodajalci in predstavitve le-teh ter obiske realnih delovnih okolij. Na njihovi spletni strani si študentje in študentke lahko pogledajo različne razpise, novice o natečajih in prostih delovnih mestih. Študente in študentke najbolj zanima, kako se lotiti iskanja zaposlitve, se predstaviti delodajalcem, pridejo po nasvete glede nadaljnjega študija ali zamenjavo le-tega, zanimajo pa jih tudi informacije za pridobivanje praktičnih izkušenj doma in v tujini. Karierna svetovalka pravi, da se študentje in študentke večinoma zanimajo za znana podjetja, ki dobro poslujejo, vedno več pa je tudi takšnih, ki začnejo v »start-upih« zaradi fleksibilnosti in priložnosti, ki jim je dana. Povprašala sem jo tudi po tem, ali obstajajo razlike med spoloma glede zanimanja za njihove storitve. Odgovorila mi je, da se njihovih storitev poslužuje več žensk, ampak da je to zaradi tega, ker je v Univerzo v Ljubljani vpisanih več žensk kot moških, drugače pa ne opazajo večjih posebnosti. Po njenem mnenju bi študentje in študentke lahko bili bolj aktivni v času študija in ne šele ob zaključevanju. Opažajo, da so pesimistični glede prihodnosti, saj menijo, da službe tako ali tako ne bodo dobili in se jim ni treba truditi. V KC UL jih poskušajo spodbuditi k temu, da bi se vseeno trudili, saj menijo, da je priložnosti veliko. Priporočajo jim, da redno opravljajo študijske obveznosti, so aktivni člani v študentskih društvih in si oblikujejo svoj LinkedIn profil ter se tako povezujejo in mrežijo. Podpirajo tudi izkušnje v tujini in udeležbo na zunajšolskih izobraževanjih. Izkušnje in znanja, ki jih imajo, pa lahko uporabijo tako, da tudi delajo – kot prostovoljci, preko študentskega dela in kasneje v obliki redne zaposlitve. Zanimalo me je tudi, kako bi lahko spodbudili mlade, da bi začeli

bolj razmišljati o svoji karierni prihodnosti in bi bolj intenzivno načrtovali svojo kariero že med študijem. Intervjuvanka mi je naštel nekaj predlogov: preko izmenjave dobrih praks, z vključevanjem vsebin karierne orientacije v študijski proces, spodbujanje s strani profesorjev in ostalih zaposlenih k osveščanju o pomenu pravočasnega načrtovanja kariere, s spremljanjem novic KC UL. Kot je bilo že prej povedano pa tudi z včlanitvijo v študentska društva in pridobivanjem izkušenj v tujini. KC UL poskušajo čim bolj sodelovati s fakultetami v tej smeri, da se vključujejo v študijske procese pri praktičnih predmetih.

5. 2 PRIPOROČILA ZA SPODBUJANJE AMBICIJ MLADIH ŽENSK

Ker sem ugotovila, da imajo študentke Univerze v Ljubljani nižje ambicije od študentov Univerze v Ljubljani, bi njim in ostalim mladim ženskam najprej priporočila, naj razmišljajo izven svojih okvirjev in se postavijo iz svoje cone udobja ter začnejo premišljevali o tem, česa si želijo in ne kaj od njih pričakuje družba. Časi se spreminjajo, zato se spreminjajo tudi vrednote in pomembno je, da jih spremenimo na boljše. Ko bodo vse ženske začele razmišljati, da so tudi one zadosti sposobne za doseganje najvišjih vodilnih položajev v gospodarstvu in odmislele vlogo žene in matere kot prioriteto kot jim to postavlja družba, se bo marsikaj spremenilo. Veliko je torej na ženskah samih. Predvsem študentke, ki bodo šele vstopile na trg delovne sile, bi se morale »boriti«[»] proti tradicionalnosti in za doseganje vodilnih položajev. Verjetno bi jim pomagalo, če bi imele kakšno vzornico več, po kateri bi se lahko zgledovale. Ne samo, da ženske ne dosegajo najvišjih vodilnih položajev v gospodarstvu, ampak si polovica tega sploh ne želi, saj je anketa pokazala, da polovica študentk ne želi napredovati na položaj članice ali predsednice uprave. Zanimivo bi bilo ugotoviti, zakaj je tako. Možno je, da jih je strah, kaj ta dva položaja pomenita in se morda ne čutijo sposobne, da bi nosile takšno odgovornost ter kvalitetno opravljale funkcijo, ali pa jih okolje ne spodbuja v zadostni meri. Vsekakor bi jim bilo treba približati omenjena položaja, jim predstaviti delo ter jih v organizacijah spodbujati, da jih lahko dosežejo.

Na fakultetah, ki imajo smeri povezane z ekonomijo in gospodarstvom, bi morali dajati več primerov dobrih praks žensk, ki jim je uspelo napredovati na najvišje položaje. Lahko bi imeli gostujoča predavanja uspešnih članic ali predsednic uprave, ki bi povedale svoje izkušnje. Tako bi študentke že na fakulteti bolj spodbujali, da je to možno doseči. Podobno kot je bilo že v teoretičnem delu predstavljeno, bi se fakultete morda lahko povezale z organizacijami in študentkam omogočile študijsko prakso, kjer bi sledile nekomu na vodilnemu položaju.

Druga organizacija, ki bi lahko pomagala so Karierni centri Univerze v Ljubljani. Kljub vsem pozitivnim dejavnostim, ki jih organizirajo in kar počnejo, trenutno nimajo nobenih programov in delavnic, namenjenih izključno študentkam v smislu spodbujanja njihovih visokih ambicij. V svoj program bi lahko dodali še delavnice z namenom prepoznavanja potenciala vodje, oblikovanja vodstvenih kompetenc, organiziranja dela, vodenja podrejenih/tima itd. Na drugi strani bi študentkam lahko predstavili najvišje položaje v organizacijah, povabili bi uspešne slovenske ali tuje menedžerke, ki bi jim lahko predstavile svojo zgodbo in ovire, s katerimi so se pri napredovanju srečevale ter načine, kako so se z njimi spopadale. Priporočljivo bi bilo seveda, če bi se delalo tudi na nekem konkretnem primeru, saj tako lažje osvojimo določena znanja.

Veliko lahko storijo tudi sama podjetja oziroma organizacije, ki se morajo držati načela nediskriminatornosti in vsem dati enake priložnosti, ne glede na spol. Ženske bi morale odločno povedati, da jih napredovanje zanima, organizacije pa bi jih morale vključiti v sistem perspektivnih kadrov in nasledstev ter jih spodbujati k napredovanju.

Združenje Manager oziroma njihova Sekcija managerk podeljuje nagrado »Managerkam prijazno podjetje« tistim podjetjem, ki imajo na najvišjih vodilnih položajih več kot tretjino menedžerk, vsaj 40 zaposlenih, v zadnjih letih morajo izkazovati trend rasti in uspešne poslovne rezultate (Združenje Manager 2015). Priznanje se mi zdi dobra spodbuda za organizacije, da zaposlujejo ženske na najvišjih vodilnih položajih. Če bi priznanje postalo malo bolj znano in cenjeno, bi si organizacije prizadevale za njegovo pridobitev, zato bi bilo tudi žensk na vodilnih položajih več. Menim, da bi bilo treba to priznanje v Sloveniji še bolj promovirati, da ga podjetja spoznajo in si ga res želijo pridobiti. Podobno kot certifikat »Družini prijazno podjetje«, za katerega si prizadevajo najboljše organizacije.

V državi bi lahko uvedli program mentorstva, kjer bi uspešne menedžerke ponudile svoje znanje mladim ženskam. Podoben program že obstaja, vendar je splošen in v njem sodelujejo vsi. Predlagam pa program, ki bi bil namenjen zgolj mladim ženskam, ki imajo ambicije za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu in mentoricam, ki te položaje že zastopajo in so znanje pripravljene deliti. Skozi praktične primere in vprašanja bi si s skupnim sodelovanjem mentoriranka in mentorica izmenjevali znanje. Mentorica bi tako s svojimi izkušnjami in znanjem pomagala mentoriranki pri njeni karieri. Po mojem mnenju bi bil tudi to eden izmed načinov, kako približati vodilne položaje potencialnim ženskam.

Za začetek reševanja problematike podpiram tudi debate o uvedbi spolnih kvot oziroma drugih podobnih ukrepov, ker bi to ženskam pomenilo nekakšno odskočno desko, da lahko pridejo do najvišjih vodilnih položajev v gospodarstvu. Že iz rezultatov moje ankete je razvidno, da jih je skoraj polovica visoko ambicioznih in si vodilnih položajev želijo, zato bi ureditev zakonodaje zagotovo pripomogla k njihovem kariernemu napredovanju. Zagotovo pa bi s tem spodbudili tudi ostale mlade ženske, da začnejo o vodilnih položajih v gospodarstvu razmišljati in da si bodo želele postati vsaj članice uprave, če ne predsednice uprave.

Vsekakor pa je treba upoštevati dejstvo, da imajo sedanje študentke že skoraj v celoti oblikovane osebnosti in jih je težko »spreminjati«, saj imajo že oblikovane vrednote in želje. Tiste, ki si vodilnih položajev želijo, je potrebno spodbuditi k uresničitvi, tistih, ki pa niso tako ambiciozne, pa ne moremo spremeniti, da bi to kar naenkrat postale, zato bi bilo potrebno delati že na mlajših generacijah, saj le na takšen način spremenimo način razmišljanja družbe oziroma kulture. Problematika zaposlovanja žensk na vodilnih položajih je problem družbe, ki ga je potrebno tudi tako obravnavati in na takšen način reševati.

6 SKLEP

Pri pregledu sekundarnih virov in v svojem empiričnem delu sem iskala odgovore na moja raziskovalna vprašanja. Najprej me je zanimalo, ali imajo študentke in študentje Univerze v Ljubljani ambicije za napredovanje na vodilne položaje v gospodarstvu. V teoretičnem delu sem ugotovila, da mladi imajo ambicije, vendar je od različnih dejavnikov odvisno, ali se bodo te ambicije uresničile, ali bodo po določenem času zavrte. Pri rezultatih ankete, ki sem jo sestavila, sem ugotovila, da študentke in študentje Univerze v Ljubljani kažejo ambicije za napredovanje na vodilne položaje v gospodarstvu. Skoraj vsi anketiranci so se ocenili kot ambiciozne in 72 % vseh anketirancev si želi doseči vodilne položaje v gospodarstvu. Večina od teh meni, da jim bo to uspelo. Za osebe, ki kažejo ambicije za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu sem opredelila tiste, ki so odgovorili, da so ambiciozne, da si želijo doseči vodilni položaj v gospodarstvu in da jim ga bo uspelo doseči. Od skupno 135 oseb, omenjenim kriterijem ustreza 86 študentk in študentov. Tako sem s pomočjo teorije in analize anketnega vprašalnika lahko pritrdilno odgovorila na moje prvo raziskovalno vprašanje, torej da imajo študentke in študentje Univerze v Ljubljani ambicije za napredovanje na vodilne položaje v gospodarstvu.

Drugo raziskovalno vprašanje, ki sem si ga zastavila, je bilo, ali obstajajo glede tega razlike med spoloma. Znanstveniki pravijo, da je veliko odvisno od lastnosti, ki jih nekdo ima in ne samo od spola. Pomembna sta »moškost« in »ženskost«. Raziskave, ki so že bile opravljene, so pokazale, da razlike med spoloma obstajajo, saj predvsem moški oziroma tudi ženske z »moškimi« lastnostmi kažejo višje ambicije za doseganje vodilnih položajev. Analiza mojega anketnega vprašalnika je pokazala, da se velike razlike med spoloma pojavljajo pri vprašanjih, do katerih položajev želijo anketiranci priti v petih in desetih letih zaposlitve ter v svoji celotni karieri. Do razlik pride že v prvih petih letih zaposlitve, ko si ženske želijo »nižjih vodilnih položajev«, medtem ko se moški že odločajo za »višje vodilne položaje«. Tako je tudi v naslednjih petih letih, ko že 20 % moških pričakuje, da bodo predsedniki uprave, česar si želi le 6 % žensk. Do največjih razlik pride glede pričakovanj celotne kariere, saj se je nekaj manj kot polovica, natančneje 48 % študentk Univerze v Ljubljani, odločilo, da bi v celotni svoji karieri rade prišle na položaj članice uprave ali predsednice uprave. Isti funkciji v istem časovnem obdobju je izbralo 74 % študentov Univerze v Ljubljani, od tega si 60 % prizadeva postati predsednik uprave. Razlike med spoloma so torej očitne. Pri doseganju najvišjih položajev, kot sta član/-ica in predsednik/-ica uprave, sem ugotovila, da so študentje Univerze v Ljubljani bolj ambiciozni od študentk Univerze v Ljubljani. Tako sem pritrdilno odgovorila na svoje raziskovalno vprašanje, da razlike med spoloma obstajajo.

Z zadnjim raziskovalnim vprašanjem pa sem se še dotaknila razlogov za razlike med spoloma. V teoriji je kot glavni razlog zapisan ravno spol. Kot sem že prej napisala, je pomembno, katere lastnosti imaš, saj sta pomembna »moškost« in »ženskost«. Za zasedanje vodilnih položajev je potrebna »moškost« in lastnosti, povezane s tem. Ko ženske ne bodo izbirale pripisanih vlog za prioritete, takrat se bodo lahko porušile ovire povezane s spolom. Študentje Univerze v Ljubljani so bolj samozavestni in večkrat odgovarjajo, da so sposobni in imajo potrebno znanje. Menijo, da je v Sloveniji žensk na vodilnih položajih ravno prav in da ni potrebna ureditev zakonodaje na tem področju. Dokazano je bilo tudi, da imajo na mlade ženske večji vpliv starši in okolica, saj močno vplivajo na njihovo mnenje glede kariere. Torej so razlog za razlike tudi družbena pričakovanja, ki jih imamo od določenega spola. Še vedno se ceni »tradicionalnost«, kar postavlja ženske prioriteto v vlogo matere in žene, šele na drugem mestu je lahko uspešna v svoji karieri. Moški pa imajo preživljanje družine in kariero na prvem mestu in potem vse ostalo.

Pri svojem diplomskem delu sem ugotovila predvsem, da se spolne razlike zelo počasi zmanjšujejo. Glede na to, da si polovica študentk Univerze v Ljubljani ne želi doseči najvišjih

vodilnih položajev v gospodarstvu, menim, da se bo šele, ko bodo mlade ženske izstopile iz cone obdobja in začele razmišljati, da imajo potrebno znanje in kompetence za takšne položaje ter odmisle vlogo žene in matere kot prioriteto, kot jim to postavlja družba, marsikaj spremenilo. Na drugi strani je malo manj kot polovica študentk Univerze v Ljubljani, ki kažejo ambicije za doseganje položaja članice ali predsednice uprave, kar je zelo pozitivno in spodbujajoče. Upam, da bodo sledile svojim željam in bodo kljub morebitnim oviram vztrajale ter jim bo uspelo postati to, kar si želijo. Ostale, ki nimajo tako visokih ambicij, pa je verjetno strah najvišjih funkcij in se morda ne čutijo sposobne, da bi prevzele takšno odgovornost oziroma jih okolje pri tem ne podpira v zadostni meri. Kot sem že v priporočilih napisala, bi jim morali približati omenjena položaja, jim predstaviti delo in jih spodbujati, da ju lahko dosežejo. Za to bi morale poskrbeti fakultete, organizacije in tudi država. Fakultete s predavanji in več primeri dobrih praks iz tujine in Slovenije, Karierni centri Univerze v Ljubljani bi lahko v svoj program dodali delavnice z namenom prepoznavanja potenciala vodje, oblikovanja vodstvenih kompetenc, organiziranje dela, vodenje podrejenih/tima itd. Študentkam bi lahko predstavili najvišje položaje v organizacijah in organizirali predavanja uspešnih slovenskih in tujih menedžerk. Organizacije bi se morale držati načela nediskriminatornosti in vsem dati enake priložnosti, ne glede na spol, hkrati pa tudi ženske vključevati v sistem perspektivnih kadrov in nasledstev. Podjetja bi si lahko tudi bolj prizadevala za pridobitev naziva »Managerkam prijazno podjetje«. Ena izmed možnih rešitev je tudi mentorski program, kjer bi sodelovale ambiciozne mlade ženske in izkušene menedžerke. Država bi lahko pomagala s spremembo zakonodaje, v obliki uvedbe spolnih kvot ali kakšnega drugega ukrepa, ker bi to ženskam pomenilo nekakšno odskočno desko, da se lahko »prebijejo« do najvišjih položajev v gospodarstvu. Z ureditvijo zakonodaje bi ambicioznim ženskam pripomogli k napredovanju, tistim, ki ne kažejo visokih ambicij, pa bi to pomenilo spodbudo, da začnejo o vodilnih položajih v gospodarstvu razmišljati in bi se še katera odločila, da želi zastopati te položaje. Prav tako bi mlade ženske pridobile vzornice, ki jih v Sloveniji zagotovo primanjkuje.

Problema se je potrebno zavedati na vseh ravneh družbe in ga kot takega reševati. Le s skupnimi močmi in voljo nam bo uspelo doseči enakopravno zastopanost obeh spolov na vodilnih položajih v gospodarstvu.

7 LITERATURA

1. Allen, Jim, Johan Coenen in Martin Humburg. 2011. The Transition and Early Career. V *Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates in Europe*, ur. Jim Allen, Samo Pavlin in Rolf van der Velden, 29–53. Ljubljana: Faculty of social sciences.
2. Beauregard, T. Alexandra. 2007. Family influences on the career life cycle. V *Career choice in management and entrepreneurship: a research companion*, ur. Mustafa F. Ozbilgin in Ayala Malach-Pines, 101–126. UK,USA: Edward Elgar Publishing.
3. Boštjančič, Eva in Boštjan Bajec. 2011. Karierno odločanje in predstave študentov o bodočem delovnem mestu. V *Študenti na prehodu v odraslost*, ur. Melita Puklek Levpušček in Maja Zupančič, 153-184). Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
4. Černigoj Sadar, Nevenka in Aleksandra Kanjuo Mrčela. 2006. Young men and women between employers' demands and parenthood. V *HRM - between performance and employees: proceedings from the HRM conference in Helsinki, November 16, 2006*, ur. Sinikka Vanhala in Merja Kolehmainen, 151–163. Helsinki: Helsingin Kaupparokkeakoulun- Julkaisuja. Dostopno prek: <http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/b75.pdf> (23. maj 2015).
5. Černigoj Sadar, Nevenka in Darka Podmenik. 2007. V iskanju izmikajočega se cilja. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 43–73. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovino društvo za južno Primorsko.
6. Danziger, Nira in Yoram Eden. 2007. Gender-related differences in the occupational aspirations and career-style preferences of accounting students: A cross-sectional comparison between academic school years. V *Career Development International* 12 (2), 129 – 149. Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/13620430710733622> (27. junij 2015).
7. Deloitte Global Center for Corporate Governance. 2015. *Women in the boardroom: a global perspective*. Dostopno prek: <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/>

- global/Documents/Risk/gx-ccg-women-in-the-boardroom-a-global-perspective4.pdf (15. junij 2015).
8. Dizdarević, Maja, Urška Sazonov in Ivanka Stritar. 2014. Študent. V *Moja kariera: informacije za otroke, učence, dijake, študente, mlade in odrasle, starše in strokovne delavce*, ur. Tatjana Ažman in Miha Lovšin. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
 9. European Commission. 2015. *Europe 2020 initiatives*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=956> (27. april 2015).
 10. Gerson, Kathleen. 2009. Changing Lives, Resistant Institutions: A New Generation Negotiates Gender, Work and Family Change. *Sociological Forum* 24 (4): 735–753. Dostopno prek: http://www.jstor.org/stable/40542594?seq=1#page_scan_tab_contents (2. maj 2015).
 11. Greenbank, Paul in Sue Hepworth. 2008. Improving the career decision making behaviour of working class students: Do economic barriers stand in the way?. V *Journal of European Industrial Training* 32 (7), 492–509. Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/03090590810899801> (11. marec 2015).
 12. Gunkel, Marjaana, Christopher Schlaegel, Ian M. Langella in Joy V. Peluchette. 2010. Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review* 39 (4): 503–524. Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/00483481011045443> (26. april 2015).
 13. *Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU*. 2015. Dostopno prek: <http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html> (9. marec 2015).
 14. Jablanović, Branimir. 2014. *Mednarodni dan mladih 2014*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=64> (26. junij 2015).
 15. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2007. Spol in organizacijska moč: ženske in moški v menedžmentu. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 179–210. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovino društvo za južno Primorsko.
 16. Kanjuo-Mrčela, Aleksandra, Barbara Lužar in Sonja Šmuc. 2012. Womens's Under-Representation in Top Management Jobs in Slovenia: New and Persisting Barriers for Younger Generations of Women. V *Womens on Corporate Boards and in Top*

- management: European Trends and Policy*, ur. Colette Fagan, Maria C. Gonzales Menendez in Siliva Gomez Anson, 198–220. Basingstoke, New York: Palgrave Macmillian.
17. *Karierni centri Univerze v Ljubljani*. Dostopno prek: <https://kc.uni-lj.si/> (14. april 2015)
 18. Kogej, Nataša. 2015. *Otvoritveni dogodek projekta EQPOWEREC*. Dostopno prek: <http://norwaygrants.si/otvoritveni-dogodek-projekta-eqpowerec/> (22. avgust 2015).
 19. Kozic, Tina. 2015. Intervju z avtorjem. Ljubljana, 24. april.
 20. Kozmelj, Andreja. 2015a. *Število študentov v Sloveniji precej upadlo, a še vedno študira skoraj polovica mladih (19–24 let)*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5185> (16. maj 2015).
 21. --- 2015b. *V študijskem letu 2014/15 v višješolsko in visokošolsko izobraževanje vpisanih 83 699 študentov*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5015> (16. maj 2015).
 22. Larsen, Henrik Holt in Camilla Funck Ellehave. 2000. *Careers in Organizations*. V *Human Resource Management in Northern Europe: Trends, Dilemmas and Strategy*, ur. Chris Brewster in Henrik Holt Larsen, 89–119. Oxford, Malden: Blackwell Publishers.
 23. Li, Cuiting in Jennifer Kerpelman. 2007. *Parental Influences on Young Women's Certainty about Their Career Aspirations*. *Sex Roles* 56 (1-2), 105–115. Dostopno prek: <http://link.springer.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/article/10.1007/s11199-006-9151-7> (8. avgust 2015).
 24. Malach-Pinesm Ayala in Oshrit Kaspi-Baruch. 2007. *Culture and gender in the career choice of aspiring managers and entrepreneurs*. V *Career choice in management and entrepreneurship: a research companion*, ur. Mustafa F. Ozbilgin in Ayala Malach-Pines, 51–74. UK,USA: Edward Elgar Publishing.
 25. Možina, Stane. 1994. *Osnove vodenja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
 26. Musek, Janek. 2010. *Psihologija življenja*. Vnanje Gorice: Inštitut za psihologijo osebnosti.
 27. Niklanović, Saša in Martina Trbanc. 2002. *Poklicna orientacija*. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 229–254. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

28. OECD. 2015. *Kam se uvršča Slovenija?* Dostopno prek: http://www.oecd360.org/slovenia?utm_source=oecdorg&utm_medium=focusbox&utm_campaign=oecd360launch (28. junij 2015).
29. Powell, Gary N. in D. Anthony Butterfield. 2003. Gender, gender identity, and aspirations to top management. *Women in Management Review* 18 (1/2), 88–96. Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09649420310462361?mobileUi=0> (26. april 2015).
30. Rae, David in Naomi Ruth Woodier-Harris. 2013. How does enterprise and entrepreneurship education influence postgraduate students' career intentions in the New Era economy?. *Education + Training* 55 (8/9): 926–948. Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/ET-07-2013-0095?journalCode=et> (18. marec 2015).
31. Rebernik, Miroslav, Polona Tominc, Katja Crnogaj, Karin Širec, Barbara Bradač Hojnik in Matej Rus, ur. 2015. *Pomanjkanje vitalnosti slovenskega podjetništva: GEM Slovenija 2014*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
32. Singh Val, Susan Vinnicombe in Kim James. 2006. Constructing a professional identity: how young female managers use role models. *Women in Management Review* 21 (1), 67–81. Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09649420610643420> (11. april 2015).
33. Statistični urad RS. 2015a. *Študentje terciarnega izobraževanja po starosti in spolu, Slovenija, letno*. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0955002S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/08_terciarno_izobraz/01_09550_vpisani_splosno/&lang=2 (13. junij 2015).
34. --- 2015b. *Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev (SKP-08) in spolu, Slovenija, letno*. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0764803S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/06_akt_preb_reg_viri_strukturi/05_07648_del_aktivni_poklic/&lang=2 (13. junij 2015).
35. Study.com. 2015. *What Does MBA Mean?*. Dostopno prek: http://study.com/articles/What_Does_MBA_Mean.html (13. avgust 2015).
36. Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 337–369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
37. Univerza v Ljubljani. 2015. *Univerza v številkah*. Dostopno prek: http://www.uni-lj.si/o_univerzi_v_ljubljani/univerza_v_stevilkah/ (17. maj 2015)

38. Vlada Republike Slovenije. 2015. *Jamstvo za mlade*. Dostopno prek: http://www.vlada.si/teme_in_projekti/jamstvo_za_mlade/ (27. april 2015).
39. Weisgram, Erica S., Lisa M. Dinella in Megan Fulcher. 2011. The Role of Masculinity/Femininity, Values, and Occupational Value Affordances in Shaping Young Men's and Women's Occupational Choices. *Sex Roles* 65 (3-4), 243–258. Dostopno prek: <http://link.springer.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/article/10.1007/s11199-011-9998-0> (8. avgust 2015).
40. Združenje Manager. 2015. *Priznanje*. Dostopno prek: http://www.zdruzenje-manager.si/priznanja/managerkam-prijazno-podjetje/priznanje_3 (10. avgust 2015).
41. Združenje nadzornikov Slovenije. 2011. *Stališče UO ZNS glede rezultatov Raziskave o zastopanosti žensk v organih vodenja in nadzora javnih delniških družb v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.zdruzenje-ns.si/db/doc/upl/stalisce_uo_za_raziskavo_o_clanstvu_zensk_v_u_in_ns__10.10.2011_zadnje.pdf (24. maj 2015).

PRILOGE

Priloga A: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni!

Sem Ines Iskra in pišem diplomsko nalogo, v kateri preučujem ambicije študentk in študentov Univerze v Ljubljani za doseganje vodilnih položajev v gospodarstvu. Če si v svoji karieri želite delati v gospodarstvu, vas prosim, da si vzamete 5-10 minut in rešite anketo ter mi s svojimi odgovori pomagate pri raziskovanju.

Že vnaprej se vam zelo zahvaljujem za sodelovanje.

XSPOL - Spol:

- Moški
- Ženski

Q1 - Vpišite letnico vašega rojstva.

Q2 - V kateri letnik študija ste vpisani v študijskem letu 2014/2015?

- 1. letnik dodiplomskega študija
- 2. letnik dodiplomskega študija
- 3. letnik dodiplomskega študija
- 4. letnik dodiplomskega študija
- Dodatno leto / absolvent na dodiplomskem programu
- Podiplomski študij
- Dodatno leto / absolvent na podiplomskem programu

Q3 - Na katero fakulteto ste vpisani?

Q4 - Vpišite smer vašega študija.

Q5 - Ali zase menite, da ste ambiciozni?

- Da.
- Ne.

Q6 - Menim, da so na splošno bolj ambiciozni/-e:

- Moški.
- Ženske.
- Ni razlik po spolu.

Q7 - Ali si v svoji karieri želite priti na vodilni položaj v gospodarstvu?

- Da.

Ne.

IF (2) Q7 = [1]

Q8 - Ali menite, da vam bo uspelo priti na vodilni položaj?

Da.

Ne.

IF (3) Q8 = [2]

Q9 - Prosim, pojasnite zakaj menite, da vam ne bo uspelo.

IF (4) Q7 = [1]

Q10 - Do katerega položaja v organizaciji si želite priti v prvih petih letih zaposlitve?

Vodja enote.

Vodja oddelka/slужbe/področja.

Direktor/-ica službe/področja.

Član/-ica uprave.

Predsednik/-ca uprave.

IF (4) Q7 = [1]

Q11 - Do katerega položaja v organizaciji si želite priti v prvih desetih letih zaposlitve?

Vodja enote.

Vodja oddelka/slужbe/področja.

Direktor/-ica službe/področja.

Član/-ica uprave.

Predsednik/-ca uprave.

IF (4) Q7 = [1]

Q12 - Najvišje do katerega položaja želite priti v svoji celotni karieri?

Vodja enote.

Vodja oddelka/slужbe/področja.

Direktor/-ica službe/področja.

Član/-ica uprave.

Predsednik/-ca uprave.

Q13 - Česa bi se najbolj bali pri prevzemanju vodilnega položaja?

Možnih je več odgovorov

Da bom imel/-a premalo časa zase, družino, partnerja/-ko, premalo prostega časa.

Prevelike odgovornosti in stresa.

Neuspeha v primeru, da nimam ustreznih vodstvenih kompetenc.

Da bom dobil/-a premalo podpore s strani družine/partnerja/-ke.

Da bom dobil/-a premalo podpore s strani sodelavcev.

Da bom dobil/-a premalo podpore s strani nadrejenih.

Da bodo imeli podrejeni do mene negativen odnos.

Da bom diskriminiran/-a zaradi spola.

Ničesar od navedenega.

IF (5) Q7 = [1]

Q14 - Kako boste postopali v zvezi z napredovanjem na vodilni položaj?

Delal/-a bom in čakal/-a, da bodo nadrejeni prepoznali moj potencial za vodjo in mi ponudili napredovanje.

Nadrejenim bom povedal/-a, da me napredovanje zanima in ga pričakujem.

Q15 - Kaj boste storili v zvezi z višjo plačo?

- Delal/-a bom in čakal/-a, da bodo nadrejeni prepoznali moj trud in mi ponudili višjo plačo.
- Od nadrejenih bom višjo plačo eksplicitno zahteval/-a, ko bom ocenil/-a, da si jo zaslužim.

Q16 - Ali zase menite, da imate lastnosti, ki so potrebne za dobrega vodjo?

- Da.
- Ne.

IF (6) Q16 = [1]

Q17 - Katere vaše lastnosti bi vam omogočile biti dober vodja?

IF (7) Q16 = [2]

Q18 - Naštejte 3 lastnosti dobrega vodje.

Q19 - Ovrednotite, v kolikšni meri bi vas spodnji dejavniki spodbudili k prevzemu vodilnega položaja.

	1 - sploh ni pomembno	2 - ni pomembno	3 - niti pomembno o - niti pomembno	4 - je pomembno	5 - zelo pomembno
Podpora s strani družine in/ali partnerja/-ke.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vzorniki/vzornice na vodilnih položajih.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Podpora s strani sodelavcev.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Podpora s strani nadrejenih.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Občutek pomembnosti, izpopolnjenosti, ki bi ga z vodilnim položajem dobil/-a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Občutek, da bi lahko prispeval/-a k uspešnosti in razvoju podjetja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q20 - Ovrednotite, v kolikšni meri bi vas navedeni ukrepi organizacije motivirali k prevzemu vodilnega položaja.

	1 - sploh ni pomembno	2 - ni pomembno	3 - niti pomembno o - niti pomembno	4 - je pomembno	5 - zelo pomembno
Dobre možnosti usklajevanja kariere in družinskega življenja (delo od doma, skrajšan delovni čas, družini prijazno podjetje, več izrednega dopusta, itd.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Razne ugodnosti in nagrade (višja plača, več dopusta, uporaba službenega mobitela, prenosnega računalnika, avtomobila, itd.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Urejen sistem perspektivnih kadrov in nasledstva ter priprava na prevzem vodstvene funkcije.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spoštovanje načela nediskriminatornosti in spodbujanje zaposlovanje obeh spolov na vodilnih položajih.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q21 - Ali načrtujete svojo kariero?

- Da.
- Ne.

IF (8) Q21 = [2] (Ne.)

Q22 - Zakaj je ne načrtujete?

IF (9) Q21 = [1]

Q23 - Ali menite, da vaši karierni cilji ustrezajo vašim zmožnostim?

- Da, moji cilji so lahko dosegljivi.
- Da, moji cilji so dosegljivi, vendar se bom moral/-a zelo potruditi.
- Nekateri so dosegljivi, nekateri previsoki.
- Ne, moji cilji so previsoki in verjetno jih ne bom dosegel/-a.
- Ne, saj sem si zastavil/-a prenizke cilje in sem sposoben/-na storiti več.

IF (10) Q23 = [3, 4, 5]

Q24 - Prosim, pojasnite svoj odgovor.

Q25 - Označite, s čim se trenutno (ne) ukvarjate.

	Da.	Ne.
Trenutno se posvečam predvsem predavanjem in ostalim obveznostim na fakulteti in se ne ukvarjam z ostalimi zadevami.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poleg predavanj na fakulteti, se udeležujem dodatnih izobraževanj, delavnic, seminarjev, predavanj.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktivno skrbim za redno mreženje (s članstvom v strokovnih društvih, združenjih, udeležbah na poslovnih dogodkih, konferencah, zaposlitvenih sejmih, prostovoljnem delom v organizacijah, dogodkih Kariernih centrov Univerze v Ljubljani, itd.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Imam oziroma aktivno načrtujem pridobiti mednarodne izkušnje s študijsko izmenjavo, prakso v tujini ali poletno šolo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redno spremljam novosti na svojem strokovnem področju in raziskujem svoje zaposlitvene možnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Imam napisan življenjepis in spremno pismo, ki ju sproti posodabljam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ob študiju opravljam študentsko delo, ki ustreza moji smeri izobraževanja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Določam cilje, ki jih želim na svojem kariernem področju doseči čez 5 let.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Določam cilje, ki jih želim na svojem kariernem področju doseči čez 10 let.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q26 - Ocenite, v kolikšni meri ste se navedenemu pripravljeni odreči, da bi lahko dosegli svoje karierne cilje?

	1 - sploh se nisem pripravljen/-a odreči	2	3	4	5 - v celoti sem se pripravljen/-a odreči
Svojemu prostemu času in hobijem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preživljanju časa s prijatelji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preživljanju časa z družino.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preživljanju časa s partnerjem/-ko.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Počakati z ustvarjanjem družine.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 - sploh se nisem pripravljen/-a odreči	2	3	4	5 - v celoti sem se pripravljen/-a odreči
Se odreči družini in ne imeti otrok.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q27 - Ocenite, v kolikšni meri spodnje trditve držijo za vas.

	1 - sploh ne drži	2 - ne drži	3 - niti drži - niti ne drži	4 - drži	5 - popolnoma drži
Družina me spodbuja k načrtovanju in razvoju kariere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prijatelji me spodbujajo k načrtovanju in razvoju kariere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na fakulteti me spodbujajo k načrtovanju in razvoju kariere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q28 - Ovrednotite, v kolikšni meri spodnje trditve za vas pomenijo uspešnost v karieri.

	1 - sploh ni pomembno	2 - ni pomembno	3 - niti pomembno o - niti pomembno	4 - je pomembno	5 - zelo pomembno
Doseči ali preseči vse cilje, ki si si jih zastavil/-a in načrtoval/-a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Horizontalno napredovati (napredovanje na funkcijo z enako ali podobno ravno odgovornosti ali pridobitev strokovnega naziva, višje plače, itd.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertikalno napredovati (napredovanje navzgor po hierarhiji, na zahtevnejše delovno mesto).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se nenehno učiti, izpopolnjevati in izobraževati.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Imeti pogodbo za nedoločen čas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Imeti visoko plačo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dobivati nagrade in ugodnosti (služben avto, mobilni telefon, presnosni računalnik, nagradne počitnice, itd.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uspešno sodelovati s sodelavci in imeti dobre medsebojne odnose v kolektivu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biti zadovoljen/-na na svojem delovnem mestu in ga z veseljem opravljati.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delati v uspešni in ugledni organizaciji, ki je svetovno znana in cenjena.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biti poznan/-a in cenjen/-a v svoji stroki.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q29 - Kakšna je po vašem mnenju trenutna zastopanost žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu v Sloveniji?

Žensk na vodilnih položajih je bistveno premalo.

- Žensk na vodilnih položajih je premalo.
 Žensk na vodilnih položajih je ravno prav.
 Žensk na vodilnih položajih je preveč.
 Žensk na vodilnih položajih je bistveno preveč.

Q30 - Menite, da bi v Sloveniji morali z zakonodajo (npr. spolnimi kvotami) doseči enakopravno zastopanost moških in žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu?

- Da.
 Ne.

Q31 - Bi morda radi še kaj dodali na to temo?

Priloga B: Podrobnejši rezultati ankete

XSPOL	Spol:	
ODGOVORI	SKUPAJ	ODSTOTEK
Moški	44	33%
Ženski	91	67%
Skupaj	135	100%

Q1	Vpišite letnico vašega rojstva.	
	SKUPAJ	POVPREČJE
	135	1990,7

Q2	V kateri letnik študija ste vpisani v študijskem letu 2014/2015?	
ODGOVORI	SKUPAJ	ODSTOTEK
1. letnik dodiplomskega študija	9	7%
2. letnik dodiplomskega študija	12	9%
3. letnik dodiplomskega študija	24	18%
4. letnik dodiplomskega študija	9	7%
Dodatno leto / absolvent na dodiplomskem programu	31	23%
Podiplomski študij	37	27%
Dodatno leto / absolvent na podiplomskem programu	13	10%
Skupaj	135	100%

Q3	Na katero fakulteto ste vpisani?	
ODGOVORI	SKUPAJ	ODSTOTEK
Fakulteta za družbene vede	39	28,9%
Ekonomska fakulteta	34	25,2%
Pravna fakulteta	7	5,2%
Fakulteta za upravo	6	4,4%
Filozofska fakulteta	6	4,4%
Fakulteta za strojništvo	6	4,4%
Biotehniška fakulteta	5	3,7%
Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo	5	3,7%
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	4	3%
Fakulteta za matematiko in fiziko	4	3%
Pedagoška fakulteta	4	3%
Naravoslovnotehniška fakulteta	4	3%
Fakulteta za socialno delo	3	2,2%
Fakulteta za pomorstvo in promet	2	1,5%
Fakulteta za računalništvo in informatiko	2	1,5%

Fakulteta za elektrotehniko	1	0,7%
Fakulteta za arhitekturo	1	0,7%
Medicinska fakulteta	1	0,7%
Fakulteta za farmacijo	1	0,7%
Skupaj	135	100%

Q4	Vpišite smer vašega študija	
ODGOVORI		SKUPAJ
Sociologija-kadrovski menedžment		10
Tržno komuniciranje in odnosi z javnostmi		8
Trženje		6
Pravo		4
Podjetništvo		4
Analitska sociologija		3
Mednarodni odnosi		3
Bančni in finančni management		3
Denar in finance		3
Uprava		3
Management		3
Biokemija		2
Gradbeništvo		2
Matematika		2
Socialno delo		2
Kemija		2
Informacijske in komunikacijske tehnologije		1
Živilstvo		1
Poslovna ekonomija		1
Okoljsko gradbeništvo		1
IMB		1
Strojništvo		1
Konstrukcije		1
Analitska politologija		1
Španski jezik in književnost		1
Geografija		1
Sociologija		1
Uporabna statistika		1
Socialna pedagogika		1
Novinarstvo		1
Računovodstvo in revizija		1
Ladijsko strojništvo		1
Kulturne študije		1
Psihologija		1
Mednarodno poslovanje		1
Upravno-informacijska smer		1
Strateško tržno komuniciranje		1
Arhitektura		1
Marketing		1
Bančništvo		1
Evropske študije		1
Tehniška varnost		1
Grafične in interaktivne komunikacije		1
Javna uprava		1
Finančna matematika		1
Socialno delo s starimi ljudmi		1

Angleščina in nemščina 1	1
Geotehnologija	1
Energetika in proizvodno inženirstvo	1
Kulturologija	1
Kognitivna znanost	1
Mikrobiologija	1
Biomedicina	1
Biologija	1
Farmacija	1
Novinarske študije	1
Upravljanje javnega sektorja	1
Grafična in medijska tehnika	1
Pedagogika	1
Proizvodno inženirske znanosti, kibernetika in mehatronika	1
Edukacijske vede	1
Mehatronika	1
Skupaj	106

Q5	Ali zase menite, da ste ambiciozni?					
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSK	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
Da	40	93%	82	90%	122	91%
Ne	3	7%	9	10%	12	9%
Skupaj	43	100%	91	100%	134	100%

Q6	Menim, da so na splošno bolj ambiciozni/-e:					
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSK	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
Moški	16	36%	16	17,5%	32	23,7%
Ženske	7	16%	17	18,5%	24	17,8%
Ni razlik po spolu	21	48%	58	64%	79	58,5%
Skupaj	44	100%	91	100%	135	100%

Q7	Ali si v svoji karieri želite priti na vodilni položaj v gospodarstvu?					
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSK	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
1 (Da.)	35	80%	62	68%	97	72%
2 (Ne.)	9	20%	29	32%	38	28%
Skupaj	44	100%	91	100%	135	100%

Q8	Ali menite, da vam bo uspelo priti na vodilni položaj?					
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSK	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
1 (Da.)	33	94%	53	88%	86	91%
2 (Ne.)	2	6%	7	12%	9	9%
Skupaj	35	100%	60	100%	95	100%

Q9	Zakaj je ne načrtujete?	
ODGOVORI	SKUPAJ	
premalo izkušenj	1	
preveč korupcije, premalo poznanstev, izobrazba in uspeh ne pomenita nič	1	
zaradi premalo ambicioznosti, večinoma se mi v praksi izpolnjevanje neke želje ne zdi vredno in se mi sama želja spremeni v nekaj nepotrebnega ali se preusmeri v nekaj drugega	1	

/	1
ne menim, da mi ne bo uspelo le nisem tak človek, da bi si močno želela priti do nekega položaja ampak mi je pomembno to, da s svojim delom počasi dviguješ položaj.	1
upam da mi bo, občutek je da mi ne bo :)	1
nevem če bi me kdo maral na tem položaju in tudi nevem ali si bom kdaj ustvari svoje podjetje	1
Skupaj	7

Q10	Do katerega položaja v organizaciji si želite priti v prvih petih letih zaposlitve?					
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSK	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
1 (Vodja enote.)	9	26%	22	36%	31	32%
2 (Vodja oddelka/službe/področja.)	12	34%	28	46%	40	42%
3 (Direktor/-ica službe/področja.)	8	23%	6	10%	14	15%
4 (Član/-ica uprave.)	2	6%	4	6,5%	6	6%
5 (Predsednik/-ca uprave.)	4	11%	1	1,5%	5	5%
Skupaj	35	100%	61	100%	96	100%

Q11	Do katerega položaja v organizaciji si želite priti v prvih desetih letih zaposlitve?					
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSK	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
1 (Vodja enote.)	2	6%	8	13%	10	10,3%
2 (Vodja oddelka/službe/področja.)	10	29%	18	29%	28	28,9%
3 (Direktor/-ica službe/področja.)	11	31%	28	45%	39	40,2%
4 (Član/-ica uprave.)	5	14%	4	6,5%	9	9,3%
5 (Predsednik/-ca uprave.)	7	20%	4	6,5%	11	11,3%
Skupaj	35	100%	62	100%	97	100%

Q12	Najvišje do katerega položaja želite priti v svoji celotni karieri?					
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSK	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
1 (Vodja enote.)	0	0%	1	2%	1	1%
2 (Vodja oddelka/službe/področja.)	0	0%	1	2%	1	1%
3 (Direktor/-ica službe/področja.)	9	26%	30	48%	39	40%
4 (Član/-ica uprave.)	5	14%	18	29%	23	24%
5 (Predsednik/-ca uprave.)	21	60%	12	19%	33	34%
Skupaj	35	100%	62	100%	97	100%

Q13	Česa bi se najbolj bali pri prevzemanju vodilnega položaja?					
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSK	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ

Q13a	Da bom imel/-a premalo časa zase, družino, partnerja/-ko, premalo prostega časa.	32	73%	50	55%	82	61%
Q13b	Prevelike odgovornosti in stresa.	17	39%	47	52%	64	47%
Q13c	Neuspeha v primeru, da nimam ustreznih vodstvenih kompetenc.	14	32%	29	32%	43	32%
Q13d	Da bom dobil/-a premalo podpore s strani družine/partnerja/-ke.	5	11%	6	7%	11	8%
Q13e	Da bom dobil/-a premalo podpore s strani sodelavcev.	5	11%	19	21%	24	18%
Q13f	Da bom dobil/-a premalo podpore s strani nadrejenih.	8	18%	15	16%	23	17%
Q13g	Da bodo imeli podrejeni do mene negativen odnos.	7	16%	27	30%	34	25%
Q13h	Da bom diskriminiran/-a zaradi spola.	1	2%	21	23%	22	16%
Q13i	Ničesar od navedenega.	1	2%	6	7%	7	5%
	SKUPAJ	90		220		310	

Q14	Kako boste postopali v zvezi z napredovanjem na vodilni položaj?					
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSKE	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
1 (Delal/-a bom in čakal/-a, da bodo nadrejeni prepoznali moj potencial za vodjo in mi ponudili napredovanje.)	13	38%	29	47%	42	44%
2 (Nadrejenim bom povedal/-a, da me napredovanje zanima in ga pričakujem.)	21	62%	33	53%	54	56%
Skupaj	34	100%	62	100%	96	100%

Q15	Kaj boste storili v zvezi z višjo plačo?					
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSKE	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
1 (Delal/-a bom in čakal/-a, da bodo	15	34%	43	47%	58	43%

nadrejeni prepoznali moj trud in mi ponudili višjo plačo.)						
2 (Od nadrejenih bom višjo plačo eksplicitno zahteval/-a, ko bom ocenil/-a, da si jo zaslužim.)	29	66%	48	53%	77	57%
Skupaj	44	100%	91	100%	135	100%

Q16	Ali zase menite, da imate lastnosti, ki so potrebne za dobrega vodjo?					
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSKE	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
1 (Da.)	40	91%	79	87%	119	88%
2 (Ne.)	4	9%	12	13%	16	12%
Skupaj	44	100%	91	100%	135	100%

Q17	Katere vaše lastnosti bi vam omogočile biti dober vodja?		
odločnost, Dobro prenašanje stresa in iskanje rešitev v stresnih situacijah, organiziranost, umirjenost, Prevzemanje iniciative in odgovornosti (tudi za nekonvencionalne in tvegane podvige), Dobra organiziranost, ambicioznost, Dobra organiziranost, pogumnost, Prepričljivost, pozitivnost, ohranjanje hladne glave v stresnih situacijah, odločnost, komunikativnost, Odločnost v povezavi z inteligenco, Potrpežljivost, dobra organiziranost, odgovornost, zavedanje pomena odgovornosti, dolžnosti in pravičnosti, odgovorna, organiziranost, samostojnost, Samoiniciativnost, motivacija, Prevzemanje odgovornosti, organiziranost, motiviranost, dober opazovalec, Znati poslušati ideje in predloge drugih sodelavcev, Pamet, Pogum	samozavest, Profiliranje oseb, in prepoznavanje osebnostnih lastnosti potrebnih za določeno vrsto dela, vodstvene kompetence, komunikativnost, Kreativnost, inovativnost, Dober odnos do soljudi, podrejenih, Pošten odnos, dostopnost, Sposobnost vodenja, vztrajnost, hitro in pametno sprejemanje odločitev/rešitev, motiviranost za doseganje ciljev, organiziranost, Karizmatičnost, Delitev moci, sposobnost timskega dela, organiziranost, prilagajanje spremembam in njihovo zaznavanje, natančna, poslušanje drugih, korektnost, Organizacijske sposobnosti, odgovornost, Usmerjanje tistih, ki se ne znajdejo, odločnost, zagnanost, uspeh skupine mi je pomembnejši od individualnega uspeha, Znati sprejemati odločitve, ko je to potrebno, Komunikacija, Pozitiva	razgledanost, Organiziranost in vodenje skupine, prijaznost, odločnost, Pozitivna naravnost, spodbujanje ljudi, sposobnosti vodenja in odločanja v stresnih situacijah, Dobro prepoznavanje psihologije zaposlenih, odločilnost, Znanje, -I, poštenost, pravičnost, odločnost, Visoki moralni standardi, Komunikacijske sposobnosti, sposobnost reševanja problemov, občutek za ljudi, mediator, reševanje konfliktov, timski človek, empatija, poslušnost, znam voditi team, objektivnost, prilagodljivost razmeram, Sposobnost da stojim za svojo odločitvijo, komunikacija, Sodelovanje z vsemi v ekipi, pravičnost, delavnost, empatija, Znati opugumiti/navdahniti, Delavnost, Vrjamem v uspeh	

Q18	Naštejte 3 lastnosti dobrega vodje.		
dobro prenašanje stresa in odgovornosti, disciplina, Poštenost, zna sprjeti tuja mnenja, samozavest, odločnost, Karizma, Zmožnost motiviranja, organiziranost, samozavesten, samozavest, Doslednost, Da ima dobre ideje in načrt kako jih uresničiti ter je predvsem dober v svoji stroki, Rad dela z ljudmi in predstavlja večinsko mnenje tudi, če je neskladno z njegovim., Organiziranost	sposobnost vživljanja v druge, prepoznavanja njihovih potreb, organiziranost, Odločnost, se pravilno odločiti, karizma, dobre komunikacijske sposobnosti, Integriteta, Nudenje pomoči, potrpežljivost, inovativen, timsko delo, Nediskriminatorno vodenje, Vedno posega po višjih ciljih, se ne zadovolji s situacijo če ve, da jo lako še izboljša. Torej vedno stremi za napredkom in izboljšavam, Vedno je pripravljen pomagati, potrebe drugih postavi pred svoje, če je to potrebno., Učinkovito delovanje	karizmatičnost, razumevanje, Samozavest, zna biti vztrajen, osredotočenost na cilj, samozavest, Čast, Razumevanje, ciljna usmerjenost, samodiscipliniran, komunikacijske sposobnosti, Vizija, Zna se veseliti vzponov in sprejemati padce in se iz porazov učiti. Predvsem pa mora delati s srcem in pozitivno energijo, Dobro se znajde pri delu v skupini., Racionalnost	

Q19	Ovrednotite, v kolikšni meri bi vas spodnji dejavniki spodbudili k prevzemu vodilnega položaja.				
ODGOVORI		POVPREČJE MOŠKI	POVPREČJE ŽENSKE	SKUPAJ	SKUPNO POVPREČJE
Q19a_1	Podpora s strani družine in/ali partnerja/-ke. -	3,9	4,3	132	4,2
Q19b_1	Vzorniki/vzornice na vodilnih	3,2	3,6	130	3,5

	položajih. -				
Q19c_1	Podpora s strani sodelavcev. -	3,9	4,2	132	4,1
Q19d_1	Podpora s strani nadrejenih. -	4	4,3	132	4,2
Q19e_1	Občutek pomembnosti, izpopolnjenosti, ki bi ga z vodilnim položajem dobil/-a. -	3,7	3,8	132	3,8
Q19f_1	Občutek, da bi lahko prispeval/-a k uspešnosti in razvoju podjetja. -	4,4	4,5	131	4,5

Q20		Ovrednotite, v kolikšni meri bi vas navedeni ukrepi organizacije motivirali k prevzemu vodilnega položaja.			
ODGOVORI		POVPREČJE MOŠKI	POVPREČJE ŽENSKE	SKUPAJ	SKUPNO POVPREČJE
Q20a_1	Dobre možnosti usklajevanja kariere in družinskega življenja (delo od doma, skrajšan delovni čas, družini prijazno podjetje, več izrednega dopusta, itd.) -	4,3	4,4	131	4,4
Q20b_1	Razne ugodnosti in nagrade (višja plača, več dopusta, uporaba službenega mobitela, prenosnega računalnika, avtomobila, itd.) -	4	4,2	132	4,1
Q20c_1	Urejen sistem perspektivnih kadrov in nasledstva ter priprava na prevzem vodstvene funkcije. -	4,3	4,3	129	4,3
Q20d_1	Spoštovanje načela nediskriminatornosti in spodbujanje zaposlovanje obeh spolov na vodilnih položajih. -	3,6	4,3	131	4,1

Q21		Ali načrtujete svojo kariero?				
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSKE	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
1 (Da.)	36	84%	73	81%	109	82%
2 (Ne.)	7	16%	17	19%	24	18%
Skupaj	43	100%	90	100%	133	100%

Q22		Zakaj je ne načrtujete?
ODGOVORI	SKUPAJ	
ker sem precej spontana in dolgoročno se prepuščam priložnostim	1	
ker se mi ne zdi pomembno.	1	
ker si puščam odprte možnosti	1	
gospodarska kriza	1	
ne vem kam me bo življenje pripeljalo	1	
nima pomena načrtovati.	1	
/	1	
saj je v današnjem času težko karkoli načrtovati.	1	
zakaj pa bi jo :) and so wath :p	1	
nevem. trenutno je še ne, vendar že vem kaj bi rada v življenju počela.	1	
osredotocam se se na studij	1	

zdi se, da je še nekoliko predaleč. trenutno je študij na prvem mestu.	1
nimam izdelanih jasnih ciljev kaj si želim v prihodnosti.	1
danes je za kaj takega preveč negotovo	1
nimam jasnih ciljev, tako dolgoročno načrtovanje se mi ne zdi smiselno.	1
sproti bom načrtovala ob morebitnih priložnostih.	1
Skupaj	16

Q23		Ali menite, da vaši karierni cilji ustrezajo vašim zmožnostim?				
ODGOVORI	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSK	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
1 (Da, moji cilji so lahko dosegljivi.)	6	16,5%	12	16,5%	18	17%
2 (Da, moji cilji so dosegljivi, vendar se bom moral/-a zelo potruditi.)	28	78%	55	75,5%	83	76%
3 (Nekateri so dosegljivi, nekateri previsoki.)	2	5,5%	5	7%	7	6%
4 (Ne, moji cilji so previsoki in verjetno jih ne bom dosegel/-a.)	0	0%	0	0%	0	0%
5 (Ne, saj sem si zastavil/-a prenizke cilje in sem sposoben/-na storiti več.)	0	0%	1	1%	1	1%
Skupaj	36	100%	73	100%	109	100%

Q24		Prosim pojasnite svoj odgovor.	SKUPAJ
ODGOVORI			
	nimam kaj reči...		1
	delam v multinacionalki, kjer so na položajih že dolgo časa primerni ljudje		1
	sem človek, ki se zaveda trenutnega stanja na delovnem trgu zato sem cilje priredila a razmire. prav tako sem mnenja, da kljub nekaterim dobrim kompetencam mi primanjkuje znanja in delovnih izkušenj.		1
	živimo v gentrificiranem svetu, kjer starejši ne puščajo priložnosti mlajšim in se oklepajo svojih stolčkov. zato je edina možnost, da uspešno napreduješ po hierarhiji velikega podjetja, vztrajnost in mnoga leta dokazljivih uspešnih rezultatov.		1
	/		1
	okolica, obstoječe stanje me ovira		1
	kratkoročni cilji so dosegljivi, dolgoročni cilji trenutno ostajajo previsoki - glede na trenutne izkušnje. kasneje menim, da bodo postali izvedljivi.		1
	Skupaj		7

Q25		Označite, s čim se trenutno (ne) ukvarjate.					
ODGOVORI		DA	NE	SKUPAJ POVPREČJE	SKUPAJ	POVPREČJE MOŠKI	POVPREČJE ŽENSK
Q25a_1	Trenutno se posvečam predvsem predavanjem in ostalim obveznostim na fakulteti in se ne ukvarjam z ostalimi zadevami.	49 38%	81 62%	1,6	130	1,6	1,6

Q25b_1	Poleg predavanj na fakulteti, se udeležujem dodatnih izobraževanj, delavnic, seminarjev, predavanj.	92 70%	39 30%	1,3	131	1,3	1,3
Q25c_1	Aktivno skrbim za redno mreženje (s članstvom v strokovnih društvih, združenjih, udeležbah na poslovnih dogodkih, konferencah, zaposlitvenih sejmih, prostovoljnem delom v organizacijah, dogodkih Kariernih centrov Univerze v Ljubljani, itd.)	66 50%	65 50%	1,5	131	1,4	1,6
Q25d_1	Imam oziroma aktivno načrtujem pridobiti mednarodne izkušnje s študijsko izmenjavo, prakso v tujini ali poletno šolo.	69 53%	61 47%	1,5	130	1,4	1,5
Q25e_1	Redno spremljam novosti na svojem strokovnem področju in raziskujem svoje zaposlitvene možnosti.	100 78%	29 22%	1,2	129	1,2	1,2
Q25f_1	Imam napisan življenjepis in spremno pismo, ki ju sproti posodabljam. -	99 77%	30 23%	1,2	129	1,3	1,2
Q25g_1	Ob študiju opravljam študentsko delo, ki ustreza moji smeri izobraževanja. -	76 58%	55 42%	1,4	131	1,3	1,5
Q25h_1	Določam cilje, ki jih želim na svojem kariernem področju doseči čez 5 let. -	86 66%	44 34%	1,3	130	1,4	1,3

Q25i_1	Določam cilje, ki jih želim na svojem kariernem področju doseči čez 10 let. -	48 37%	81 63%	1,6	129	1,6	1,6
--------	---	-----------	-----------	-----	-----	-----	-----

Q26		Ocenite, v kolikšni meri ste se navedenemu pripravljene odreči, da bi lahko dosegli svoje karierne cilje?				
ODGOVORI		POVPREČJE MOŠKI	POVPREČJE ŽENSKE	SKUPAJ	SKUPNO POVPREČJE	
Q26a_1	Svojemu prostemu času in hobijem.	3,5	2,9	131	3,1	
Q26b_1	Preživljanju časa s prijatelji.	3,3	2,7	128	2,9	
Q26c_1	Preživljanju časa z družino.	2,6	2,3	131	2,4	
Q26d_1	Preživljanju časa s partnerjem/-ko.	2,5	2,1	130	2,2	
Q26e_1	Počakati z ustvarjanjem družine.	3,4	3,2	130	3,3	
Q26f_1	Se odreči družini in ne imeti otrok.	1,8	2	131	1,9	

Q27		Ocenite, v kolikšni meri spodnje trditve držijo za vas.				
ODGOVORI		POVPREČJE MOŠKI	POVPREČJE ŽENSKE	SKUPAJ	SKUPNO POVPREČJE	
Q27a_1	Družina me spodbuja k načrtovanju in razvoju kariere. -	4	4,3	130	4,2	
Q27b_1	Prijatelji me spodbujajo k načrtovanju in razvoju kariere. -	3,5	4	130	3,8	
Q27c_1	Na fakulteti me spodbujajo k načrtovanju in razvoju kariere. -	3,2	3,3	130	3,3	

Q28		Ovrednotite, v kolikšni meri spodnje trditve za vas pomenijo uspešnost v karieri.				
ODGOVORI		POVPREČJE MOŠKI	POVPREČJE ŽENSKE	SKUPAJ	SKUPNO POVPREČJE	
Q28a_1	Doseči ali preseči vse cilje, ki si jih zastavil/-a in načrtoval/-a. -	3,9	4,2	129	4,1	
Q28b_1	Horizontalno napredovati (napredovanje na funkcijo z enako ali podobno ravno odgovornosti ali pridobitev strokovnega naziva, višje plače, itd.). -	3,6	3,9	129	3,8	
Q28c_1	Vertikalno napredovati (napredovanje navzgor po	4,2	4,1	128		

	hierarhiji, na zahtevnejše delovno mesto). -				4,1
Q28d_1	Se nenehno učiti, izpopolnjevati in izobraževati. -	4,4	4,5	128	4,5
Q28e_1	Imeti pogodbo za nedoločen čas. -	3,2	4	128	3,8
Q28f_1	Imeti visoko plačo. -	3,7	3,9	128	3,8
Q28g_1	Dobivati nagrade in ugodnosti (služben avto, mobilni telefon, prenosni računalnik, nagradne počitnice, itd.) -	3	3,3	127	3,2
Q28h_1	Uspešno sodelovati s sodelavci in imeti dobre medsebojne odnose v kolektivu. -	4,6	4,6	128	4,6
Q28i_1	Biti zadovoljen/-na na svojem delovnem mestu in ga z veseljem opravljati. -	4,8	4,8	128	4,8
Q28j_1	Delati v uspešni in ugledni organizaciji, ki je svetovno znana in cenjena. -	3,4	3,7	128	3,6
Q28k_1	Biti poznan/-a in cenjen/-a v svoji stroki. -	3,8	4	128	4

Q29	Kakšna je po vašem mnenju trenutna zastopanost žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu v Sloveniji?					
	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSK	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
ODGOVORI						
1 (Žensk na vodilnih položajih je bistveno premalo.)	3	7,7%	29	32%	32	24,5%
2 (Žensk na vodilnih položajih je premalo.)	17	43,6%	48	53%	65	50%
3 (Žensk na vodilnih položajih je ravno prav.)	19	48,7%	13	14%	32	24,5%
4 (Žensk na vodilnih položajih je preveč.)	0	0%	1	1%	1	1%
5 (Žensk na vodilnih položajih je bistveno preveč.)	0	0%	0	0%	0	0%
Skupaj	39	100%	91	100%	130	100%

Q30	Menite, da bi v Sloveniji morali z zakonodajo (npr. spolnimi kvotami) doseči enakopravno zastopanost moških in žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu?					
	MOŠKI	ODSTOTEK MOŠKIH	ŽENSK	ODSTOTEK ŽENSK	SKUPAJ	ODSTOTEK SKUPAJ
ODGOVORI						
1 (Da.)	9	23%	48	53%	57	44%
2 (Ne.)	31	78%	43	47%	74	56%
Skupaj	40	100%	91	100%	131	100%

Q31	Bi morda radi še kaj dodali na to temo?	
ODGOVORI		SKUPAJ

ne	2
ne gre se samo za zavzemanje vodilnih položajev, problematiko vidim predvsem v neenakovrednih plačah za isto delo	1
z veseljem sem rešil vašo anketo, ker se mi zdi izredno zanimiva tema raziskovanja. škoda se mi zdi le tega, da je težko zajeti vse odtene odgovorov z izbirnimi vprašanji. nočem biti pameten, vendar bi se mi zdelo zelo zanimivo opraviti tudi osebne intervjuje z mladimi, kjer bi verjetno lažje dobili občutek, kako razmišljamo mladi.	1
nekje jih je veliko na položajih, nekje manj, ni povsod isto, menim da bi zakonodaja morda celo preveč izsilila da so kvote potem dosežene zgolj zaradi kvote same.	1
ce se uvede kvote, je prav da se jih povsod in tudi obratno... za moske... npr. voznike kamionov, vzgojitelje ipd.	1
super anketa :)	1
razlog za izbiro odgovora ne na zgornje vprašanje je predvsem osebno mnenje, da težava ni odpravljena s kvoto, saj v tem primeru lahko dobiš tudi neprimeren kader za izbrano funkcijo. treba je spremeniti splošno družbeno mišljenje poleg tega pa ženske že v študiju spodbujati k poklicom z vodstvenimi položaji.	1
spolne kvote so diskriminacija na podlagi spola in ne zagotavljanje enakih možnosti. delodajalci bi morali namesto tega izbirati vodje na podlagi dokazanih poslovnih rezultatov, ugleda, ki ga ta oseba vzdržuje pri sodelavcih in na podlagi tega, kako dober vizionar/-ka in strateg je kandidat.	1
:-) :-) :-) :-) :-) :-) :-)	1
če je ženska sposobna mora to dokazati sama, ne pa da jo ščiti nek poseben zakon! zaradi teh zakonov (npr. 1/3 žensk v parlamentu) prihajajo na položaje tudi nesposobne ženske! vsaka se mora dokazati, tako kot se morajo tudi moški!	1
ni primerno vpletati diskriminacijo žensk v zaposlovanje/napredovanje v gospodarstvu. nismo si enaki. vsak spol je v nečem boljši. obiščite podjetja in pogledajte kdo v povprečju dela v pisarnah, prevladoval bo ženski spol. v delavnici je najverjetneje ne boste srečali.	1
zelo zanimiva in aktualna tema, vso srečo.	1
imam le eno pripombo na zastavljena vprašanja v sklopu ankete, ki se nanasajo na načrtovanje družine - imam 2 otroke, tako da sem težje odgovorila na vprašanja glede načrtovanja družine (v prihodnosti ne bom imela več otrok in ne morem ravno reči, da se bom temu odpovedala, glede na to, da jih imam, ne morem pa reči, da bom načrtovala otroke, ker jih ne bom. pa srečno z diplomom. :)	1
kvote niso rešitev. spremeniti bi bilo potrebno miselnost, na primer s primeri uspešnih žensk na vodilnih položajih, podjetji z ženskami na čelu.	1
težko se je opredeliti glede kvot. so plusi in minusi...	1
omejevanje vodilnih mest v organizacijah z zakonodajo je neustavno in bi bil posameznik, ki bi imel visoke cilje v organizaciji, omejen pri dosegu svojega cilja.	1
glede zadnjega vprašanja (enakopravnost), bi morali spodbujati napredovanje in udeleževanje žensk na vodilne položaje. na silo urejati vodenje ima lahko prej negativne posledice.	1
ja, ne zdi se mi smiselno uvajati spolnih kvot samo zato, da jih zapolnimo. če se najde ženska, ki ve o metalurgiji več kot vodilni naj postane direktorica neke tovarne, sicer pa ne! predvsem pomembno je torej znanje in ne spol.	1
sprejemanje kvot se mi zdi absurdno in prispeva k neenakopravnosti. potrebno je upoštevanje posameznikovih sposobnosti, ne pa spol oziroma kakršno koli drugo lastnost na katero posameznik nima vpliva, samo zato da bi dosegli neke kvote.	1
ni problem v zakonodaji, ampak splošni mentaliteti.	1
/	5
večino vodstvenih funkcij v podjetjih prevzemajo ženske, ki so to pozicije pridobile ali s sorodstvenimi ali prijateljskimi vezmi. škoda je, da sposobnim ženskam onemogočajo napredovanje. sem mnenja, da ni vse zgolj v enakopravnosti, raziskava je osredotočena na razliko med moškimi in ženskami, medtem ko bi bil potreben premislek, kako do vodstvenih funkcij prihajajo moški. potrebno bi bilo merilo uspešnosti in sposobnosti in zgolj spolne kvote, saj bomo preveč časa porabili na debatah, kjer imajo moč odločanja prepotentni primitivci.	1
ne.	1
bi. zavedam se, da moški de facto na določenih delovnih mestih štartamo iz višjega štartnega položaja, vendar kljub temu ne morem reči, da so ženske generalno gledeno izrazito zapostavljene, kar se tiče zagnanosti, resnosti in ambicioznosti so v veliki meri celo bolj aktivne od svojih moških kolegov in zato posledično čedalje bolj zastopane na pomembnih delovnih položajih. najbolj moteče anti-ženske prakse so po mojem mnenju tiste, ki jim otežujejo, onemogočajo ustvarjanje družine - na tem področju so preštevilne ženske še vedno hendikepirane vis-a-vis moškim kolegom. ženske kvote 50-50 po skandinavskem vzoru ipd. se mi pa zdijo udarec mimo, čeprav, zaradi sprejetja tovrstnega ukrepa tudi ne bi pozival ravno k državljanski vojni...nisem ravno največji navdušenec popolne emancipacije (žensk) ker se mi zdi da ta sicer na prvo žogo plemeniti in pravičen ukrep/proces za seboj potegne posledice, ki vsaj simbolno kastrirajo moške :) malo karikirano povedano. za konec pa to, ne glede na spol, glavni kriterij za službe naj bo znanje, kompetence, sposobnosti, ne pa spol!	1
Skupaj	29

Priloga C: Intervju s karierno svetovalko KC UL

1. Ali se študentje in študentke poslužujejo vaših storitev? Če da, katerih (karierno svetovanje, obiskovanje delavnic, razpisi za prosta delovna mesta, itd.)?

Karierni centri Univerze v Ljubljani (KC UL) izvajamo za študentke in študente različne brezplačne dogodke, ki so namenjeni povezovanju z delodajalci, pridobivanju dodatnih spretnosti (delavnice), z namenom čim boljše zaposljivosti po končanem študiju. Študentom smo karierne svetovalke na voljo za karierna informiranja in svetovanja, izvajamo delavnice, karierne tabore (samoocena, iskanje zaposlitve, karierni načrt, razgovor), organiziramo posvete o izzivih v tujini. Poleg tega na članicah izvajamo karierne dneve, hitre zmenke z delodajalci in predstavitve delodajalcev na fakultetah ter obiske v realna delovna okolja. Na naši spletni strani objavljamo razpise, novice o natečajih, prostih delovnih mestih.

Opažamo zadovoljivo udeležbo, si pa vsekakor želimo, da bi se naših storitev udeleževali v še večjem številu, saj je ključnega pomena za uspešno vključitev na trgu dela po zaključku izobraževanja, proaktivnost v času študija.

2. Ko karierno svetujete, kaj študente in študentke najbolj pogosto zanima? Katera delovna mesta jih zanimajo?

Študenti najpogosteje pridejo k nam po nasvet kako se lotiti iskanja zaposlitve, se predstaviti delodajalcem glede na specifikko njihovega študija, svetovanje glede nadaljnjega študija ali njegovo menjavo, informacije o priložnostih za pridobivanje praktičnih izkušenj doma in v tujini. Prepoznamo trend, da študente najbolj zanimajo delovna mesta v znanih podjetjih, ki dobro poslujejo, kar je precej razumljivo. Vedno več je tudi takih študentov, ki priložnosti iščejo v start upih, saj jim ustreza narava njihovega dela in priložnost, da se hitro dokažejo in zaslužijo.

3. Ali se za vaše storitve bolj zanimajo študentke ali študentje?

Ne opažamo večjih posebnosti. Seveda se udeležuje več žensk, vendar je tudi delež vpisanih na Univerzo v Ljubljani večji, v primerjavi z moškimi.

4. Menite, da študenti in študentke danes načrtujejo svojo kariero? Če da, na kakšen način? Če ne, kaj je po vašem mnenju glavni razlog?

Lahko bi jo precej bolj oziroma bili bolj aktivni že v času študija, ne samo ob zaključevanju. Spodbujamo proaktivnost in jih opozarjamo na to, da se ne predajo splošnemu malodušju, ki ga zadnja leta opažamo med mladimi, v smislu »ah, kaj bom aktiven. Itak ni službe.« Ni lahko, ampak priložnosti so, kar dokazujejo naše izkušnje iz prakse. Mladim priporočamo, da redno opravljajo svoje študijske obveznosti, da se včlanijo v študentska društva in so aktivni člani. Hkrati pa tudi, da si oblikujejo svoj LinkedIn profil in se povezujejo v strokovno mrežo. Pridobitev izkušenj v tujini je super izkušnja. Z namenom povečanje lastne konkurenčnosti na trgu dela, pa svetujemo udeležbo na izvenšolskih izobraževanjih, kjer lahko pridobijo veliko uporabnih znanj. Vse izkušnje in znanja lahko uporabijo pri oblikovanju prvih delovnih izkušnjah, bodisi kot prostovoljci, preko študentskega dela in nato v redni zaposlitvi.

5. Kaj je po vašem mnenju glavni razlog za nižje ambicije študentk v primerjavi s študenti?

S to trditvijo se ne bi mogla (ne)strinjati, ker nimam nobene (statistične) podlage.

6. Kako bi po vašem mnenju lahko spodbudili mlade, da bi začeli bolj razmišljati o svoji karierni prihodnosti in bi bolj intenzivno načrtovali svojo kariero že med študijem?

1. Večja dostopnost in prepoznavnost storitev
2. Izmenjava primerov dobrih praks
3. Vključevanje vsebin karierne orientacije v vsebine študijskega programa
4. Spodbujanje profesorjev in drugih zaposlenih k osveščanju študentov o pomenu pravočasnega načrtovanja karierne poti
5. Mladim svetujemo, da se načrtovanja kariere lotijo premišljeno, predvsem pa pravočasno. Študij je na prvem mestu, poleg tega pa jim svetujemo, da se v obštudijskem času vključijo v različna študentska društva, morda mlajšim pomagajo

kot tutorji, spremljajo novice KC UL, ipd. Poleg tega je dobro tudi pridobiti kakšno izkušnjo v tujini, ki jo lahko potem uporabijo pri iskanju zaposlitve doma.

6. KC UL vse več sodelujemo tudi s članicami v tej smeri, da se vključujemo v študijske procese pri predmetih, kjer je predpisana praksa.